

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN  
INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL MODERATING  
(Studi Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan)**



**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar  
Sarjana Manajemen Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar**

**Oleh:**  
**JUMARDI**  
**NIM:10600113113**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR  
2018**

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jumardi  
Nim : 10600113113  
Tempat/Tgl. Lahir : Kalupang/ 02 Desember 1994  
Jur/ Prodi/ Konsentrasi : Manajemen  
Fakultas/ Program : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Alamat : Jl. Pa' bentengan no. 34B  
Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating ( Studi Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan )

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar dan hasil karya sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Makassar, Februari 2018

Penyusun

Jumardi

10600113113

### PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan)”**, yang disusun oleh **Jumardi**, NIM: 10600113113, mahasiswa Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada tanggal 28 Maret 2018, bertepatan dengan 11 Rajab 1439 H, dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Samata, 28 Maret 2018 M  
11 Rajab 1439 H

#### DEWAN PENGUJI

Ketua : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag

Sekretaris : Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag

Penguji I : Mustakim Muchlis, SE., M.Si

Penguji II : Saiful, SE., M.SA., Ak

Pembimbing I : Dr. Syaharuddin, M.Si

Pembimbing II : Ismawati, SE., M.Si

Diketahui Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Alauddin Makassar

Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag  
NIP. 19581022 198703 1 002

## KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis persembahkan keharibaan Allah Rabbul Alamin, zat yang menurut Al-Qur'an kepada yang tidak diragukan sedikitpun ajaran yang dikandungnya, yang senantiasa mencurahkan dan melimpahkan kasih sayang-Nya kepada hamba-Nya dan dengan hidayah-Nya jualah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Salawat dan Salam kepada rasulullah Muhammad SAW. yang merupakan rahmatan Lil Alamin yang mengeluarkan manusia dari lumpur jahiliyah, menuju kepada peradaban yang Islami. Semoga jalan yang dirintis beliau tetap menjadi obor bagi perjalanan hidup manusia, sehingga ia selamat dunia akhirat.

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan)”** penulis hadirkan sebagai salah satu prasyarat untuk menyelesaikan studi S1 dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Sejak awal terlintas dalam pikiran penulis akan adanya hambatan dan rintangan, namun dengan adanya bantuan moril maupun materil dari segenap pihak yang telah membantu memudahkan langkah penulis. Menyadari hal tersebut, maka penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada segenap pihak

yang telah membantu penyelesaian skripsi ini. Secara khusus penulis menyampaikan terimakasih kepada kedua orang tua tercinta ayahanda alm. Abd. Malik dan Ibunda Tiha yang telah melahirkan, mengasuh, membesarkan dan mendidik penulis sejak kecil dengan sepenuh hati dalam buaian kasih sayang kepada penulis. Selain itu penulis juga mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak, diantaranya :

1. Bapak Prof. Dr. H.Musafir Pababbari, M.Si, selaku Rektor beserta Wakil Rektor I, II, III dan IV UIN Alauddin Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse., M.Ag selaku Dekan beserta Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
3. Ibu Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE.,M.Comm selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
4. Bapak Ahmad Efendi, SE.,MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
5. Bapak Dr. Syaharuddin, M.Si selaku pembimbing I yang telah memberikan pengarahan, bimbingan dan saran yang berguna selama proses penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Ismawati, SE, M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan pengarahan, bimbingan dan saran yang berguna selama proses penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan

yang bermanfaat. Seluruh staf akademik, dan tata usaha, serta staf jurusan Manajemen UIN alauddin Makassar.

8. Keluarga tercinta yang selalu memberikan dorongan semangat dan moril serta doanya.
9. Segenap teman-teman yang selalu memberikan motivasi dan bantuannya
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu-persatu.

Akhirnya dengan segala keterbukaan dan ketulusan, skripsi ini penulis persembahkan sebagai upaya maksimal dan memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar dan semoga skripsi yang penulis persembahkan ini bermanfaat adanya.

Kesempurnaan hanyalah milik Allah dan kekurangan tentu datanginya dari penulis. Kiranya dengan semakin bertambahnya wawasan dan pengetahuan, kita semakin menyadari bahwa Allah adalah sumber segala sumber ilmu pengetahuan sehingga dapat menjadi manusia yang bertakwa kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

Samata, 27 Februari 2018

**Jumardi**  
**10600113113**



## DAFTAR ISI

<b>JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>	<b>1-18</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Hipotesis.....	8
D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian .....	13
E. Kajian Pustaka.....	15
F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	17
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>19-49</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
B. Kcerdasan Emosional .....	21
C. Kecerdasan Intelektual.....	25
D. Lingkungan Kerja .....	31
E. Kinerja .....	38

F. Hubungan Antar Variabel.....	44
G. Kerangka Pikir .....	49
<b>BAB III : METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>52-67</b>
A. Jenis dan Lokasi Penelitian .....	52
B. Pendekatan Penelitian .....	52
C. Populasi dan Sampel .....	53
D. Jenis dan Sumber data.....	53
E. Metode Pengumpulan Data .....	54
F. Instrumen Penelitian.....	54
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	58
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>68-110</b>
A. Gambaran Umum Instansi.....	68
B. Gambaran Responden .....	73
C. Hasil Uji Kualitas Data .....	83
D. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	86
E. Hasil Uji Hipotesis .....	91
F. Pembahasan.....	98
<b>BAB V : PENUTUP .....</b>	<b>111-113</b>
A. Kesimpulan .....	111
B. Saran .....	113
<b>DAFTAR PUSTAKA. ....</b>	<b>114</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	



## DAFTAR TABEL

Table 1.1 : Penelitian terdahulu .....	15
Table 3.1 : Instrumen Pengukuran Variabel .....	56
Table 3.2 : Interpretasi Keofisien Korelasi .....	64
Table 4.1 : Jenis Kelamin.....	74
Table 4.2 : Usia .....	75
Table 4.3 : Pendidikan Terakhir .....	66
Table 4.4 : Masa Kerja.....	77
Table 4.5 : Iktisar Rentang Skala Variabel .....	78
Table 4.6 : Deskripsi Item Pernyataan Kecerdasan Emosional .....	79
Table 4.7 : Deskripsi Item Pernyataan Kecerdasan Intelektual .....	80
Table 4.8 : Deskripsi Item Pernyataan Kecerdasan Lingkungan Kerja .....	81
Table 4.9 : Deskripsi Item Pernyataan Kecerdasan Kinerja Pegawai .....	82
Table 4.10 : Hasil Uji Validitas.....	84
Table 4.11 : Uji Reliabilitas .....	85
Table 4.12 : Uji Multikolonieritas.....	87
Table 4.13 : Uji Autokorelasi.....	89
Table 4.14 : Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	92
Table 4.15 : Uji F .....	92
Table 4.16 : Uji T .....	93
Table 4.17 : Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	96
Table 4.18 : Uji F .....	96
Table 4.19 : Uji T .....	97

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pikir .....	51
Gambar 4.1 : Uji Normalitas .....	88
Gambar 4.2 : Uji Heterokedaktisitas .....	96



## ABSTRAK

**Nama :** Jumardi

**Nim :** 10600113113

**Judul :** Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating ( Studi pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan )

---

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan dengan total sampel 109 orang. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling.

Data yang digunakan dalam penelitian merupakan data primer yang dikumpulkan melalui survei kuesioner secara langsung. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda untuk hipotesis kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual dan analisis regresi moderating dengan pendekatan nilai selisih mutlak untuk hipotesis kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual yang dimoderasi oleh lingkungan kerja.

Hasil penelitian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis variabel moderating dengan pendekatan nilai selisih mutlak menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu memoderasi kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci :** Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Lingkungan Kerja Kinerja Pegawai.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### ***A. Latar Belakang Masalah***

Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam organisasi. Tanpa mengecilkan sumber daya yang lain sumber daya manusia dianggap sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi. Tanpa sumber daya manusia yang unggul, organisasi tidak akan dapat melaksanakan kegiatan untuk pencapaian tujuan dari organisasi itu sendiri, tentunya tujuan organisasi akan mudah tercapai apabila didorong dengan pengelolaan potensi sumber daya manusia yang berkualitas.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sebagainya. Perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004:309).

Untuk dapat melaksanakan misi ini, kinerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dan menentukan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan (Arianto, 2013:191).

Dalam pencapaian kinerja yang baik tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor. diantaranya adalah faktor kemampuan. Kemampuan seseorang diantaranya ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya. Menurut Mangkunegara terdapat beberapa kecerdasan pada diri manusia, diantaranya yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan kreativitas, dan kecerdasan intelektual. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga kinerja pegawai bisa diketahui apakah semakin baik atau justru sebaliknya (Mangkunegara, 2009:67).

Pegawai yang memiliki kinerja yang baik mempunyai kemampuan dalam menyikapi segala kondisi yang dihadapi di dalam tempat ia bekerja dan dapat memberikan yang terbaik untuk instansi serta mampu membuat instansi mempertahankan eksistensinya. Namun, baik buruknya kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Daniel Goleman menyebut kemampuan tersebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosional. Melalui penelitian Daniel Goleman mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh IQ (*Intelligence Quotient*).

Sarwono mengatakan bahwa banyak pakar mulai meneliti mengenai kecerdasan emosional yang berhasil menemukan bahwa kecerdasan emosional memang sangat berpengaruh terhadap kinerja. Seseorang tidak akan mampu berfikir dengan baik jika dalam keadaan emosi, seseorang akan berhasil jika mampu mengelola emosi dengan baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lisnawati yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kecerdasan emosional auditor maka akan semakin baik pula kinerjanya atau dengan kata lain semakin baik kecerdasan emosional yang dipersepsikan melalui kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Selain kecerdasan emosional terdapat kecerdasan lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja seseorang yaitu kecerdasan Intelektual. Menurut Sunar dalam Yeni Sugena Putri (2010 : 160) kecerdasan intelektual (IQ) dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk bekerja secara abstrak, baik menggunakan ide-ide, simbol, hubungan logis, maupun konsep-konsep teoretis. Kemampuan untuk mengenali dan belajar serta menggunakan abstraksi tersebut. Kemampuan untuk menyelesaikan masalah termasuk masalah yang baru (Sunar 2010 : 160).

Begitupun dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Wiramiharja (2003:80) yang menemukan bahwa kecerdasan yang bersifat kognitif memiliki hubungan positif yang cukup berpengaruh secara signifikan pada prestasi kerja seseorang. Wiramiharja melanjutkan bahwa prestasi kerja cemerlang yang dimiliki oleh seorang pekerja akan membawanya pada hasil yang lebih memuaskan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitiannya, ia memberikan bukti bahwa IQ memberikan kontribusi sebesar 30 % pada pencapaian prestasi kerja dan kinerja seseorang. Beberapa peneliti berpendapat bahwa kecerdasan emosional dan

kecerdasan intelektual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dan hasil kerja. Namun, Ada beberapa pendapat lain yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja. Salah satunya yaitu Gordon yang mengatakan bahwa cara terbaik untuk meningkatkan kinerja para karyawan adalah dengan kemampuan analisis dan kemampuan kognitif dalam hal ini yang berperan adalah kecerdasan intelektualnya.

Selain kedua faktor tersebut faktor lingkungan kerja juga berperan penting terhadap kinerja karyawan. Menurut Rahmawanti Lingkungan kerja salah satu komponen terpenting karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Rahmawanti, 2014:2). Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Davis (dalam Hertanto 2011:6) menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya (Hertanto 2011:6).

Faktor-faktor lingkungan kerja menurut Simamora (2009:83) kondisi lingkungan kerja pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua : (1) lingkungan fisik atau tempat kerjanya : ventilasi, penerangan tataletak, dan peralatan. (2) kondisi psikososial atau perlakuan yang diterima, tempat kerja yang memudahkan interaksi sosial yang tercipta tersebut dapat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Dari pernyataan para ahli bisa dilihat bahwa lingkungan kerja memegang peranan yang sangat penting demi menunjang kinerja karyawan yang optimal.



Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan yang merupakan salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tugas dan fungsi serta kewenangan menyelenggarakan urusan di bidang pengawasan, yang didalamnya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat diandalkan dan perlu diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia yang berkualitas pada setiap unit kerja.

Sebagai instansi yang bertugas di bidang pengawasan tentunya pegawai pada kantor inspektorat diharapkan memiliki kemampuan yang memadai demi pencapaian tujuan Inspektorat itu sendiri. Kemampuan yang dimaksud yaitu kecerdasan yang dimiliki oleh pegawai yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis di kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan penulis melihat masih ada pegawai yang mencampurkan urusan pribadi dengan pekerjaan kantor. Seperti yang terjadi pada bagian umum dan penginputan dimana sering terjadi kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan seperti hilangnya surat, kesalahan dalam penginputan surat masuk dan keluar, dokumen yang tidak tersip sehingga kondisi ini dapat menghambat pekerjaan yang lain. Menurut pengkuan narasumber melalui wawancara hal ini terjadi karena konsentrasi yang menurun akibat permasalahan-permasalahan yang dihadapi baik itu permasalahan internal seperti permasalahan rumah tangga maupun permasalahan eksternal yang berupa tuntutan pekerjaan. Hal ini tentu tidak lepas dari kemampuan pegawai dalam mengelola kecerdasan emosionalnya.

Selain itu, pada bagian keuangan penulis melihat sering terjadi penumpukan pekerjaan. Menurut keterangan narasumber hal ini terjadi diakibatkan oleh masih

kurangnya rasa kedisiplinan dan tanggung jawab dari beberapa pegawai seperti menunda pengumpulan kwitansi sehingga sering terjadi keterlambatan pelaporan keuangan yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Hal ini terjadi secara berkelanjutan dan pada umumnya dialami para pegawai di kantor tersebut. Namun yang terjadi tidak adanya solusi yang ditawarkan dari permasalahan tersebut. Tentunya ini tidak terlepas dari kemampuan intelektual pegawai yaitu belajar dari pengalaman dan pemecahan masalah yang dihadapi.

Sebagai instansi pemerintah yang bergerak dibidang pengawasan tentu kinerja auditor menjadi hal yang sangat penting untuk menghasilkan audit yang akurat. Sehingga untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan tingkat konsentrasi yang tinggi, kemampuan untuk memecahkan permasalahan yang terjadi di lapangan. Tentunya ini tidak lepas dari kecerdasan intelektual pegawai di bidang auditor tersebut.

Dengan adanya kedua kemampuan tersebut untuk mencapai kinerja yang baik maka harus pula didukung dengan lingkungan kerja yang baik pula. Adapun kondisi lingkungan kerja pada kantor Inspektorat Provinsi Sul-sel meliputi lingkungan kerja fisik seperti adanya fasilitas ventilasi, penerangan, tataletak, dan peralatan yang memadai serta ruangan yang ber-AC dan lingkungan kerja non fisik seperti hubungan yang harmonis antar pegawai dan suasana kerja yang nyaman. Melihat kondisi lingkungan kerja tersebut maka diharapkan akan mendukung kinerja pegawai yang lebih baik untuk pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan ulasan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual**

**Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating”.**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan?
4. Apakah kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual yang dimoderasi oleh lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan ?
5. Apakah kecerdasan emosional yang dimoderasi oleh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan ?
6. Apakah kecerdasan intelektual yang dimoderasi oleh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan?

### **C. Hipotesis**

#### **1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Intelektual Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai.**

Ary Ginanjar Agustian (2003:58) mengemukakan bahwa peran EQ yang memegang begitu penting dalam membangun hubungan antara manusia yang efektif sekaligus peranannya dalam meningkatkan kinerja namun tanpa SQ yang mengajarkan nilai-nilai kebenaran maka keberhasilan itu hanyalah akan menghasilkan hilter-hilter baru atau firauan-firauan kecil dimuka bumi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rika Indra Handayani (2014:7) dkk yang memperoleh hasil bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas peneliti menduga bahwa:

H1 : Diduga kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan kecerdasan intelektual ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

#### **2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai**

Daniel Goleman adalah salah seorang yang mempopulerkan jenis kecerdasan manusia lainnya yang dianggap sebagai faktor penting yang dapat mempengaruhi terhadap hasil kerja seseorang, yakni kecerdasan emosional, yang kemudian kita mengenalnya dengan sebutan emosional Quotient (EQ). Goleman mengemukakan bahwa kecerdasan emosi merujuk pada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang

lain. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sesilia Dwi Rini Waryanti yang menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian di atas maka peneliti menduga bahwa:

H2 : Diduga kecerdasan emosional ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

### **3. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai**

Sejak lama orang percaya bahwa kecerdasan intelektual merupakan apparatus dari wujud kemampuan yang penting dalam melaksanakan tugas (Wiramiharja : 2013). Menurut (Schultz : 1994) Hal ini dapat dipahami karena dalam bekerja bukan hanya tindakan-tindakan untuk melaksanakan tetapi juga kecerdasan dalam memecahkan masalah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Risda Rahmasari yang menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan teori dan penelitian di atas maka peneliti menduga bahwa :

H3 : Diduga kecerdasan intelektual ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y)

#### **4. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Intelektual Yang Dimoderasi Oleh Lingkungan Kerja Secara Bersama-Sama Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai**

menurut Goleman (dalam pratiwi 2011) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. Menurut Zohar dan Marshall (dalam Nyoman Ari Sury Dharmawan 2013) mengatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kecerdasan yang digunakan untuk memecahkan masalah logika maupun strategi (Nyoman Ari Sury Dharmawan 2013:844). Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Faris Ramanda Putra, 2013:2). Dari definisi di atas dapat dikatakan bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual yang tinggi serta didukung dengan lingkungan kerja yang baik maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik pula. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lisda Rahmasari yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fariz Ramanda Putra yang mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan teori dan penelitian di atas maka peneliti menduga bahwa :

H4 : Diduga kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan kecerdasan intelektual ( $X_2$ ) yang dimoderasi oleh lingkungan kerja (Z) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

### **5. Pengaruh Kecerdasan Emosional Yang Dimoderasi Oleh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Purba berpendapat bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan di bidang emosi yaitu kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimism dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati (1999:64). Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan dikantor berupa struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama, ketersediaan sarana kerja dan imbalan. Dari uraian di atas disimpulkan bahwa ketika seseorang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi berupa kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimism dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati dan didukung oleh lingkungan kerja berupa struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama, ketersediaan sarana kerja dan imbalan yang baik maka seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Lisnawati yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Widodo yang mengatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kec. Sidorejo Kota Salatiga



Berdasarkan teori dan penelitian di atas maka peneliti menduga bahwa :

H5 : Diduga kecerdasan emosional ( $X_1$ ) yang dimoderasi oleh lingkungan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

#### **6. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Yang Dimoderasi Oleh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Sunar (2010:160) kecerdasan intelektual dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk bekerja secara abstrak, baik menggunakan ide-ide, simbol, hubungan logis, maupun konsep-konsep teoritis. Kemampuan untuk mengenali dan belajar serta menggunakan abstraksi tersebut. Menurut Lewa dan Subono (2005:235) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat pekerja merasa betah dan menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Dari definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kecerdasan intelektual yang tinggi seperti kemampuan untuk bekerja secara abstrak, baik menggunakan ide-ide, simbol, hubungan logis, maupun konsep-konsep teoritis dengan dukungan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat pekerja merasa betah sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal.

Berdasarkan teori dan penelitian di atas maka peneliti menduga bahwa :

H6 : Diduga kecerdasan intelektual ( $X_2$ ) yang dimoderasi oleh lingkungan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

## **D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian**

### **1. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah sesuatu yang melekat arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu. Operasionalisasi dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel utama yaitu :

#### **a. Variabel Independen (X)**

Variable Independen adalah variable yang mempengaruhi variable lain. Variable independen dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ), dan Kecerdasan Intelektual ( $X_2$ ), masing-masing diuraikan sebagai berikut :

##### **1) Kecerdasan Emosional ( $X_1$ )**

Kecerdasan emosional adalah kemampuan pegawai kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan dalam mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

##### **2) Kecerdasan intelektual ( $X_2$ )**

Kecerdasan Intelektual adalah kecerdasan pegawai kantor Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan dalam mengenali, mempelajari, menghadapi dan memecahkan persoalan yang dihadapinya.

#### **b. Variabel Moderating**

Variabel moderating adalah variabel yang mempengaruhi baik itu memperkuat atau melemahkan hubungan antar variabel bebas dan terikat.

Variabel moderating dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja pada kantor Inspektorat Provinsi Sul-sel.

c. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti dalam *script analysis*. Nuansa sebuah masalah tercermin dalam variabel dependen. Hakikat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Variabilitas dari atau faktor inilah yang berusaha untuk dijelaskan oleh seorang peneliti (Ferdinand, 2011:28). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah segala sesuatu yang dilakukan para pegawai kantor Inspektorat dan memperoleh hasil yang maksimal.

**2. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini hanya tertuju pada pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sul-sel dan Lingkungan kerja sebagai variabel moderating. Oleh karena itu, penulis hanya akan menguraikan masalah pokok yang menjadi bahan penelitian yaitu pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai, pengaruh kecerdasan

emosional dan kecerdasan intelektual yang dimoderasi oleh lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, pengaruh kecerdasan emosional yang dimoderasi oleh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh kecerdasan intelektual yang dimoderasi oleh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penulis melakukan pembatasan, agar uraian atau penelitian dapat lebih fokus.

### **E. Kajian Pustaka**

Beberapa hasil studi empiris yang memiliki relevansi dengan penelitian ini dan diharapkan dapat lebih mempertajam dan memperkuat rumusan kerangka pikir.

**Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu**

<b>NO</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Teknik Analisi Data</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	Lisnawati	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Kota Kendari	Analisis regresi linier berganda	Kecerdasan emosional dan spiritual secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor
2.	Hardiat (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja	Analisis regresi linier berganda	Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas. Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa "Kecerdasan

		Karyawan Studi Pada Karyawan Marketing Pt.Nasmoco Bahana Motor Kota Yogyakarta		Emosional dan intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan “.
3.	Anis Choiriah (2013)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik	Analisis regresi linier berganda	Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual Dan Etika Profesi mempengaruhi Kinerja Auditor secara positif dan signifikan.
4.	Rika indra handayani, dkk (2014)	Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ijen View	Analisis regresi linier berganda	Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Ijen View
5.	Dwi Septianto (2010)	Pengaruh lingkungan kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan. (Studi pada PT. Pataya Raya Semarang)	Analisis Kuantitatif	Lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## ***F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian***

### **1. Tujuan**

Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual yang dimoderasi oleh lingkungan kerja secara bersama-sama positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan
- e. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh lingkungan kerja pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan
- f. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual yang dimoderasi oleh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.

## 2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

### a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan para pembuat kebijakan dalam membuat kebijakan yang terkait dengan Kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual sehingga kinerja dapat lebih meningkat

### b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia .Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama

### c. Bagi Publik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, memberi manfaat dan kegunaan yang optimal bagi masyarakat luas. Sehingga masyarakat dapat lebih bijak dalam bertindak.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. *Manajemen Sumber Daya Manusia***

Teori manajemen sumber daya manusia kontemporer yaitu ilmu tentang manajemen sumber daya manusia berakibat positif dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi. Semua perkembangan yang terjadi dapat disimpulkan bermuara pada suatu prinsip yang sangat fundamental, yaitu bahwa manusia tidak mungkin diperlakukan sama dengan alat produksi lainnya, melainkan harus diperlakukan seseau dengan harkat dan martabatnya. Timbulnya berbagai motivasi menekankan bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang sangat kompleks, tidak hanya menyangkut peningkatan taraf hidup dalam arti kebendaan, aka tetapi ada berbagai kebutuhan lain seperti keamanan, sosial, ptestis, pengembangan diri yang harus dipenuhi (Siagian, 1992:39-40)

Menurut Raymond A. Noe et.al, *human resource management* (HRM) mengacu kepada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan. Banyak perusahaan menyebut konsep MSDM sebagai bentuk praktik-praktik tentang manusia. Strategi yang mendasari praktek tersebut perlu dipertimbangkan agar dapat memaksimalkan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan (Raymond A. Noe : 2010).

Manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien sehingga

mencapai suatu tujuan tetentu. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan penngendalian (Vethzal Rivai,2011:822)

Menurut Hasibuan manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu dan seni mengatur hubungan, peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat (Hasibuan,2009:11)

Sumber daya manusia merupakan kekuatan potensial dalam pengolahan seluruh *resources* yang ada dimuka bumi karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk ciptaan Allah yang paling sempurna dibandingkan dengan makhluk ciptaan Allah yang lainnya. Ayat-ayat Al-quran yang menerangkan tentang diciptkannya manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya, diberi seperangkat alat potensial yang berupa pendengaran, penglihatan, akal dan hati. Allah berfirman dalam Surah QS At-Tiin/95: 4 sebagai berikut :

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾  
 Terjemahnya :

“Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.” ( QS At-Tiin/95: 4)

Kata *al-ihsan/manusia* menunjukkan bahwa “manusia” yang dimaksud oleh ayat ini adalah jenis manusia secara umum, mencakup yang mukmin maupun yang kafir. Kata *taqwim* berakar dari kata *qawama*, yang darinya terbentuk kata *qa'imah*, *Istiqamah*, *aqimu* dan sebagainya, yang keseluruhannya menggambarkan

kesempurnaan sesuatu sesuai dengan objeknya. Ar Raghīb al-Ashfahani, pakar bahasa Al-Qur'an, memandang kata *taqwīm* di sini sebagai isyarat tentang keistimewaan manusia dibandingkan binatang, yaitu akal, pemahaman, dan bentuk fisik dan psikis yang sebaik-baiknya, yang menyebabkan manusia dapat melaksanakan fungsinya sebaik mungkin. Tujuan utama Surah ini adalah mengingatkan bahwa kesempurnaan penciptaan itu mengandung konsekuensi kewajiban menggunakan semua potensi yang dimiliki sebagaimana yang dikehendaki oleh Allah Sang Pencipta, yang tidak akan menyia-nyiakan amal baik seseorang (Quraish shihab, 2004:287-288).

## **B. Kecerdasan Emosional**

### **1. Teori Kecerdasan Emosional**

Daniel Goleman mengatakan bahwa koordinasi suasana hati adalah inti hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut memiliki tingkat emosional yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan pergaulan sosial serta lingkungannya. Daniel Goleman menyebutkan bahwa kecerdasan emosi jauh lebih berperan ketimbang IQ dalam menentukan siapa yang akan jadi bintang dalam suatu pekerjaan (Yuli Subandi :2009)

### **2. Pengertian Kecerdasan Emosional**

Ada beberapa definisi mengenai kecerdasan emosional menurut para ahli diantaranya sebagai berikut:

- a. Menurut Daniel Goleman kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan intelegensi (*to manage our emotional life with intelligence*), menjaga keselarasan emosi dan pengungkapanya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui keterampilan, kesadaran diri, pengendalian diri, memotivasi diri, empati dan keterampilan sosial (Uyoh saefullah, 2012:168)
- b. Cooper dan Sawaf menyatakan kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara aktif menerapkan daya dan kepekaan, emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi (Kadek Sri Eka Putri, 2012:24)
- c. Menurut Harmoko kecerdasan emosi dapat diartikan kemampuan untuk mengenali, mengelola dan mengekspresikan dengan tepat, termasuk untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan dengan orang lain (<http://ekspediaweb.wordpress.com> diakses tanggal 25 Agustus 2017)

Beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi adalah kecerdasan dalam memahami, mengenali, merasakan, mengelolakan memimpin perasaan sendiri dan orang lain serta mengaplikasikanya dalam kehidupan pribadi dan sosial. Orang yang mempunyai kecerdasan emosional tinggi akan berupaya menciptakan keseimbangan dalam dirinya, mampu mengusahakan kebahagiaan dari dalam dirinya sendiri dan mampu mengubah sesuatu yang buruk

menjadi sesuatu yang positif dan bermanfaat. Sebagaimana Allah berfirman dalam QS Al-Balad /90:17 sebagai berikut :

ثُمَّ كَانَ مِنَ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ وَتَوَاصَوْا بِالْمَرْحَمَةِ ﴿١٧﴾

Terjemahnya:

“Kemudian dia termasuk orang-orang yang beriman dan saling berpesan untuk bersabar dan saling berpesan untuk berkasih sayang”.( Departemen Agama RI, *Al Quran dan terjemahannya*:594)

Kata *tawashau* terambil dari kata *wassha-washiyyah* yang secara umum berarti *menyuruh secara baik*. Kata *Shabr* maknanya berkisar pada tiga hal. Pertama *menahan*, kedua *ketinggian sesuatu*, dan ketiga *sejenis batu*. Seseorang yang menahan gejolak hatinya, demi mencapai yang baik atau yang lebih baik dinamai *bersabar*. Seseorang yang sabar akan menahan diri, dan untuk itu ia memerlukan kekukuhan jiwa dan mental baja agar dapat mencapai ketinggian yang diharapkannya. Kata *marhamah* terambil dari kata *rahmah*. Mengandung makna *kelemahlembutan*, *kasih sayang* dan *kehalusan*. Rahmat jika disandang oleh manusia maka ia menunjukkan kelembutan hati yang mendorongnya untuk berbuat baik. Kata *al-maimanah*, terambil dari kata *yamin*, *yamin*, yang biasa diartikan kanan. Bahasa Arab menggunakan kata tersebut untuk beberapa makna antara lain *berkat* yakni kebijakan yang melimpah, *kekuatan* dan digunakan juga untuk *optimisme* (Quraish shihab, 2004:287-288).

Surah ini adalah uraian tentang kodrat dan potensi manusia yang pasti menghadapi serba-kesulitan sejak ia dilahirkan hingga kelang lahad. Hakikat dan kenyataan tersebut mengharuskannya selalu siap berjuang dengan sabar dan tabah

menghadapi berbagai tantangan. Salah satu bentuk perjuangan tersebut adalah perjuangan mengangkat taraf hidup orang yang lemah. Tujuannya adalah menyadarkan manusia tentang hakikat hidup yang dijalannya, sambil mengingatkan bahwa betapa pun kuat dan kayanya manusia, pasti ada yang melebihinya (M. Quraish Shihab, *Al-Qur'an dan Maknanya*, 53)

### 3. Indikator-Indikator Kecerdasan Emosional

Goleman mengelompokkan kecerdasan emosional menjadi lima wilayah utama yang dikenal sebagai komponen kecerdasan emosional yaitu:

#### a. Mengenali emosi diri

Kesadaran diri untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi merupakan dasar kecerdasan emosional. Kemampuan untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu merupakan hal penting bagi wawasan psikologi dan pemahaman diri. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan diri sendiri yang sesungguhnya membuat kita berada dalam kekuasaan perasaan.

#### b. Mengelola emosi

Mengelola emosi berarti menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan tepat, hal ini merupakan kecakapan yang sangat bergantung pada kesadaran diri. Emosi dikatakan berhasil dikelola apabila mampu menghibur diri ketika mengalami kesedihan, dapat melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan mampu bangkit kembali dengan cepat. Sebaliknya orang yang buruk

kemampuannya dalam mengelola emosi akan terus bertarung melawan perasaan murung atau melahirkan diri pada hal-hal negatif yang merugikan dirinya sendiri.

c. Memotivasi diri sendiri

Kemampuan seseorang memotivasi diri dapat ditelusuri melalui bagaimana caranya mengendalikan dorongan hati, derajat kecemasan yang berpengaruh terhadap unjuk kerja seseorang, kekuatan berpikir positif, optimis dan keadaan ketika perhatian seseorang sepenuhnya tercurah pada apa yang sedang terjadi, pekerjaannya hanya terfokus pada satu objek. Seseorang yang memiliki kemampuan memotivasi diri cenderung memiliki pandangan yang positif dalam menilai segala sesuatu yang terjadi dalam dirinya.

d. Mengenali emosi orang lain (empati)

Empati atau mengenali emosi orang lain dibangun berdasarkan pada kesadaran diri. Seseorang terbuka pada emosi sendiri, maka dapat dipastikan bahwa ia akan terampil membaca perasaan orang lain. Sebaliknya orang yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan emosinya sendiri maka dapat dipastikan tidak akan mampu menghormati perasaan orang lain.

e. Membina hubungan dengan orang lain

Seni dalam membina hubungan dengan orang lain merupakan keterampilan sosial yang mendukung keberhasilan dalam pergaulan dengan orang lain. Orang-orang yang hebat dalam keterampilan seni akan sukses dalam bidang apapun yang mengandalkan pergaulan mulus dengan orang lain. Seseorang yang tidak memiliki keterampilan akan mengalami kesulitan dalam pergaulan sosial. Orang yang tidak



memiliki keterampilan ini akan dianggap angkuh, mengganggu atau tidak berperasaan bagi orang lain (D.Goleman, 2007:56)

### **C. Kecerdasan Intelektual**

#### **1. Teori Kognitif**

Teori kognisi kontemporer memandang manusia sebagai agen yang secara aktif menerima, menggunakan, memanipulasi dan mengalihkan informasi. Kita secara aktif berpikir, membuat rencana, memecahkan masalah, dan mengambil keputusan. Manusia memproses ilmu dengan cara tertentu melalui struktuf kognitif yang diberi istilah “schema” (Markus dan Zajonc : 1985)

#### **2. Pengertian Kecerdasan Intelektual**

Kecerdasan dalam arti umum adalah suatu kemampuan umum yang membedakan kualitas orang yang satu dengan orang yang lain, kecerdasan intelektual lazim disebut dengan *inteligensi*. *Inteligensi* adalah kemampuan kognitif yang dimiliki organisme untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah serta dipengaruhi oleh faktor genetik (Galton, dalam Fabiola, 2005).

Menurut kebanyakan orang, keberhasilan manusia ditentukan oleh seberapa tinggi tingkat kecerdasan intelektual (IQ), secara kasar dapat diartikan bahwa hanya orang-orang yang memiliki kecerdasan intelektual, akademis, dan matematis yang tinggi yang mampu mewujudkan keberhasilannya, termasuk keberhasilan dalam dunia pekerjaan. Seorang pekerja yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ lebih

rendah. Hal ini dikarenakan kecenderungan mereka yang memiliki IQ tinggi akan lebih mudah menyerap ilmu atau pengetahuan yang diberikan, sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah dalam pekerjaan akan lebih baik (Eysenck, 1981:32).

Menurut Robbins (2008) kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas berfikir memecahkan masalah dan mampu menyimpulkan dan mengolah informasi menjadi nyata (Hardiat, 2006:12)

*Inteligensi*/Intelektual adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa *inteligensi*/ intelektual adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berpikir secara rasional. Sehingga intelektual tidak dapat diamati secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berpikir rasional. *Quotient* adalah suatu konsep kuantifikasi yang awalnya diberlakukan dalam rangka pengukuran tingkat kecerdasan ( Sarlito dalam Lisda Rahmasari, 2004 ).

Beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas berfikir memecahkan masalah dan mampu menyimpulkan dan mengolah informasi menjadi nyata. Orang yang memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi akan memanfaatkan segala potensi yang ada pada dirinya dan berupaya untuk mencari solusi dalam setiap permasalahan yang dihadapi untuk mencapai kinerja yang baik pula.

Sebagaimana Allah berfirman dalam QS Adh-Dhariyat /51:21 sebagai berikut

وَفِي أَنْفُسِكُمْ أَفَلَا تُبْصِرُونَ ﴿٢١﴾

Terjemahannya :

“Dan (juga) pada dirimu sendiri. Maka apakah kamu tidak memperhatikan?”

dengan bentuk pertanyaan, Allah SWT memotivasi manusia agar selalu berusaha mengetahui, mengenalidirinya. Begitu penetingnya dan sentralnya pribadi.

Al-Qurthubi menafsirkan ayat tersebut : apakah mereka tidak melihat, dengan penglihatan tafakkur dan tadabbur sehingga mereka dapat mengambil petunjuk bahwa pada diri mereka terjadi peristiwa dan perubahan. Apabila manusia tiadkk berpikir dengan peringatan ini bahwa Allah telah memberikan akal pada dirinya, yang dengan dapat mengatur dan megarahkan segala sesuatu. Berpikir awal mula kejadiannya, diciptakan dari sperma kemudian berubah menjadi segumpal darah, kemudian berubah menjadi segumpal daging. Perubahan dari muda menjadi tua. Perubahan-prubahan yang terjadi pada dirinya itu tidaklah terjadi dengan sendirinya, tetapi itu semua atas kehendak Allah SWT.

### 3. Indikator-Indikator Kecerdasan Intelektual

Menurut Robbins (2001) mengatakan bahwa dalam kecerdasan intelektual terdapat tujuh dimensi yaitu :

- a. Kecerdasan angka Merupakan kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat.

- b. Pemahaman verbal Merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar.
- c. Kecepatan persepsi merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
- d. Penalaran induktif merupakan kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
- e. Penalaran deduktif merupakan kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen
- f. Visualisasi spasial merupakan kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang dirubah.
- g. Daya ingat Merupakan kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Menurut Moustafa dan Miller (2003) dimensi yang membentuk kemampuan intelektual yaitu meliputi:

- a. Kecerdasan numeric yaitu kecerdasan dalam menangkap serta mengelola angka dan data
- b. Pemahaman verbal yaitu kecerdasan yang berkaitan dengan kepandaian membaca, menulis dan berbicara.
- c. Kecepatan Persepsi yaitu kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual dengan cepat dan akurat.
- d. Penalaran induktif yaitu kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan memecahkan masalah itu.

- e. Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari sebuah argumen.

Wiramiharja (2003) mengemukakan indikator-indikator dari kecerdasan intelektual. Penelitiannya tentang kecerdasan ialah menyangkut upaya untuk mengetahui kecerdasan besarnya kecerdasan dan kemauan terhadap prestasi kerja. Ia meneliti kecerdasan dengan menggunakan alat tes kecerdasan yang diambil dari tes inteligensi yang dikembangkan oleh Peter Lauster, sedangkan pengukuran besarnya kemauan dengan menggunakan alat tes Pauli dari Richard Pauli, khusus menyangkut besarnya penjumlahan. Ia menyebutkan tiga indikator kecerdasan intelektual yang menyangkut tiga domain kognitif. Ketiga indikator tersebut adalah:

- a. Kemampuan figur yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bentuk
- b. Kemampuan verbal yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bahasa
- c. Pemahaman dan nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka biasa disebut dengan kemampuan numerik.

Istilah inteligensi digunakan dengan pengertian yang luas dan bervariasi, tidak hanya oleh masyarakat umum tetapi juga oleh anggota-anggota berbagai disiplin ilmu, Sternberg dalam Anastasi (1997). Anastasi (1997) mengatakan bahwa inteligensi bukanlah kemampuan tunggal dan seragam tetapi merupakan komposit dari berbagai fungsi. Istilah ini umumnya digunakan untuk mencakup gabungan kemampuan-kemampuan yang diperlukan untuk bertahan dan maju dalam budaya tertentu

Sedangkan indikator kecerdasan intelektual yang dikemukakan oleh Stenberg dalam Arie (2009) yaitu:

1) Kemampuan memecahkan masalah

Yaitu mampu menunjukkan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi, mengambil keputusan tepat, menyelesaikan masalah secara optimal, menunjukkan fikiran jernih.

2) Intelegensi verbal

Yaitu kosa kata baik, membaca dengan penuh pemahaman, ingin tahu secara intelektual, menunjukkan keingintahuan.

3) Intelegensi praktis

Yaitu situasi, tahu cara mencapai tujuan, sadar terhadap dunia sekeliling, menunjukkan minat terhadap dunia luar.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kecerdasan intelektual yaitu 1) kemampuan memecahkan masalah, 2) intelegensi verbal, 3) intelegensi praktis.

#### **D. *Lingkungan Kerja***

##### **1. *Defenisi Lingkungan Kerja***

Masalah lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting. Hal ini sangat besar pengaruhnya terhadap kelancaran operasi perusahaan. Salah satu cara

yang ditempuh agar karyawan dapat juga melaksanakan tugasnya adalah memperbaiki lingkungan kerja di tempat kerja. Lingkungan kerja yang buruk merupakan salah satu penyebab penggunaan waktu yang tidak efektif. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap para kinerja pegawai dan jalannya operasi perusahaan, sehingga dengan demikian baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan.

Berikut ini akan disajikan beberapa pendapat dari para ahli tentang pengertian lingkungan kerja. Nitisemito (2000) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya : kebersihan, musik dan lain-lain. Manullang, (2000) bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan bekerja. Peralatan-peralatan yang baik dan perlindungan terhadap para bahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan kebersihan, bukan saja menambah kegairahan kerja tetapi pula akan meningkatkan efisiensi. Lingkungan kerja perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan faktor-faktor ekstern maupun intern yang dapat mempengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya.

Berdasarkan kedua pengertian tersebut, dapat dikemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan dari faktor intern dan ekstern yang mempengaruhi pegawai di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Islam memandang bahwa penciptaan budaya kerja sertalingkungan kerja dimulai dari seorang pemimpin. Jika pimpinan-pimpinan perusahaan menyikapi seorang pekerja bukan semata-mata sebagai bawahan, maka akan lain pengaruhnya. Suasana kerja akan akan berbeda dan akan terasa lebih nikmat. Jika seseorang telah dapat menikmati pekerjaannya, maka akan muncul kreativitas-kreativitasnya. Namun jika bawahan berada dibawah tekanan (*under pressure*) yang begitu kuat dari pimpinan yang galak, tidak bersahabat dan tidak kebabakan, maka seorang karyawan tidak akan berprestasi dan hanya akan mengerjakan apa yang menjadi kewajibannya.

Dalam Islam faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair dilingkungan kerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana yang cair, itulah metode yang perlu dibudayakan saat ini didalam lingkungan perusahaan. Metode seperti ini akan menciptakan seorang karyawan yang bekerja keras luar biasa, namun dengan suasana yang cair, bukan suasana yang kaku dan menakutkan.

Keberhasilan Rasulullah saw. dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain. Sebagai mana dinyatakan dalam QS Ali Imran / 3:159 sebagai berikut :

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۚ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۚ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾



Terjemahnya :

“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertaqwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya”.

Ayat tersebut memberikan penerangan bahwa instansi harus bisa memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan, baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman.

Sebagaimana telah dikutip oleh Sedarmayanti, kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

## **2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut (Sedarmayanti, 2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2:

### **a. Lingkungan kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik dimana keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara

langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum atau dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik dimana semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

### **3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) sebagai berikut:

a. Penerangan/cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kecelakaan bekerja. Oleh sebab itu perlu di perhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami masalah dan pada akhirnya menyebabkan kurangnya efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Suhu udara

Oksigen salah satu gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, proses metabolisme. Udara di sekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

c. Suara bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya salah satunya kebisingan, bunyi yang tidak di kehendaki oleh telinga. Tidak di kehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bias menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya di hindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

d. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu di perhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

e. Hubungan karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja.

#### **4. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992:159) adalah sebagai berikut:

##### **a. Suasana kerja**

Kondisi kerja yang dimaksud adalah menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang berada di dalamnya. Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, nyaman dan aman, karena dengan suasana kerja yang seperti itu membuat karyawan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

##### **b. Hubungan dengan rekan kerja**

Hubungan yang dimaksud dalam hal ini adalah hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

##### **c. Tersedianya fasilitas kerja**

Fasilitas kerja yang dimaksud disini adalah peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap,

walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

## **E. Kinerja**

### **1. Defenisi Kinerja**

Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan pada sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Istilah kinerja sendiri merupakan tujuan dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. (Armstrong dan Baron, 1998:15). Armstrong juga memperbarui perumusannya dengan menyatakan bahwa *Manajemen Kinerja* adalah proses sistematis untuk memperbaiki kinerja organisasional dengan mengembangkan kinerja individual dan tim. Menurut Mangkunegara Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:67). Sedangkan menurut Rivai kinerja tersebut perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004:309).

Kinerja dalam pandangan Islam adalah orang yang bekerja yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan instansi/perusahaan. Disebutkan dalam QS Al-An'am /6:135 sebagai berikut :

قُلْ يَتَّقُوا اللَّهَ عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۖ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ۚ مَنْ تَكُونُ لَهُ  
عِقَابُ الدَّارِ ۖ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ ﴿١٣٥﴾

Terjemahnya :

“Katakanlah: Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan.”

Dalam Islam, orang bekerja bukan untuk mencari pengakuan dari orang lain terhadap prestasi yang dibuatnya, tetapi yang dicari dalam bekerja adalah pengakuan dari Allah Swt. Hal ini telah dijelaskan dalam Qur'an Surah Al-Insyirah /94:7-8 sebagai berikut :

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
ALA UDDIN  
MAKASSAR

Terjemahnya :

“Maka, apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras untuk (urusan-urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhan-mulah engkau berharap”

Ayat di atas mengandung arti bahwa seseorang harus terus bekerja dengan kesungguhan hati untuk meningkatkan prestasi. Bekerja tidak hanya sebagai suatu

beban, namun setelah bekerja keras harus menikmati hasilnya dengan bergembira dan bersyukur atas pemberian Allah. Dalam bekerja, seorang Muslim harus mengharapkan pengakuan dari Allah bukan pengakuan dari sesama manusia. Bekerja karena Allah dapat melahirkan kepuasan jiwa. Seseorang dapat menikmati pekerjaannya serta melakukan pekerjaan dengan kesungguhan hati. Selain itu, seseorang dapat terhindar dari dampak negatif apabila bekerja hanya mengejar materi saja atau duniawi saja. Bekerja karena Allah dapat menunjukkan adanya kinerja secara spiritual.

*Fa iza fa rogta fansobe'* Sebagian mufassir menafsirkan bahwa apabila kamu (Muhammad) telah selesai berdakwah, maka beribadallah kepada Allah; apabila kamu telah selesai mengerjakan urusan dunia maka kerjakanlah urusan akhirat atau apabila kamu telah selesai dari kesibukan dunia, maka bersungguh-sungguhlah dalam beribadah dan berdoa. Adapula yang berpendapat bahwa maksudnya adalah apabila kamu telah selesai mengerjakan shalat maka berdoalah. Orang yang berpendapat demikian, beralih dengan pendapat tafsir ini, bahwa disyariatkan berdoa dan berdzikir setelah shalat fardhu.

*Wa ilaa robbika fargobe'* Yakni perbesarlah harapanmu agar doamu dikabulkan dan ibadahmu diterima, dan janganlah engkau termasuk orang yang apabila telah selesai melakukan sesuatu, ia malah bermain-main dan berpaling dari Tuhan mereka dan dari mengingat-Nya sehingga engkau termasuk orang-orang yang rugi.

## 2. Tolak Ukur Kinerja

Menurut Mangkunegara (2000:67), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

### a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

### b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Silaban (2012:6) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

### 1. Kemampuan

Bagaimana seorang karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan yang mereka miliki.

### 2. Motivasi

Suatu dorongan dan semangat yang diberikan perusahaan maupun diri sendiri untuk menambah gairah kerja karyawan dalam bekerja.

### 3. Dukungan yang diterima



Pemberian dukungan dari perusahaan baik berupa sarana penunjang kerja, pelatihan maupun penghargaan atas prestasi kerja untuk karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Adanya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sesuai dengan kemampuan dalam bekerja membuat karyawan menjadi semangat dan akan menambah kinerja karyawan.

5. Hubungan dengan organisasi

Jika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan organisasi akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut, maka pengukuran kinerja dalam penelitian ini terdiri atas :

- a. Kualitas Kerja. Kualitas pekerjaan menggambarkan tingkat keterandalan pekerjaan yang dihasilkan oleh para karyawan pada periode waktu tertentu. Keterandalan dimaksudkan bahwa pengukuran pelaksanaan pekerjaan karyawan telah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. (Certo, 2005 ; 277). Bernadin dan Russel (2000 : 341) menyatakan kualitas kerja merupakan tingkatan dimana proses/hasil diperoleh dengan sempurna tampilan kerja secara ideal dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan (rapi, tertib, akurat, terorganisasi dengan baik) serta memiliki tanggung jawab dan kejujuran.

- b. Kuantitas Kerja. Kuantitas pekerjaan pegawai dapat diukur melalui tingkat absensi yaitu keadaan yang menggambarkan tingkat kemangkiran kerja para pegawai. Tingkat keterlambatan hadir ke kantor yang menggambarkan tingkat kedisiplinan pegawai. Tingkat cekatan pegawai yang menggambarkan tingkat kelambanan atau keterlambatan para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Serta lamanya waktu yang dipergunakan para karyawan dalam memberikan pelayanan publik (Certo, 2005 : 278).
- c. Ketepatan Waktu. Ketepatan waktu yaitu tingkatan dimana antar kegiatan dengan hasil yang diproduksi tepat waktu atau lebih awal khususnya antara koordinasi dengan keluaran yang lain, sebisa mungkin memaksimalkan waktu untuk kegiatan lain (Bernardin *and* Russel, 2000 : 341).

### 3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jackson (2006:376) indikator yang mempengaruhi kinerja diantaranya:

- a. Kuantitas dari hasil

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

- b. Kualitas dari hasil

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas,

maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

c. Kehadiran

Merupakan bentuk hasil dari aktivitas karyawan yang didukung dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang tinggi.

d. Kemampuan bekerja sama

Karyawan dapat bekerja sama dengan pemimpin maupun rekan kerja agar tujuan efektivitas perusahaan tercapai dengan baik.

**F. Hubungan Antar Variabel**

**1. Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual Dengan Kinerja**

Menurut Agustian membuktikan bahwa banyak orang disekitar kita memiliki kecerdasan otak saja, memiliki gelar tinggi, belum tentu sukses berkiprah di dunia pekerjaan. Seringkali justru yang berpendidikan formal lebih rendah, banyak yang ternyata mampu lebih berhasil (Ary Ginanjar Agustian, 8)

Kebanyakan program pendidikan hanya berpusat pada kecerdasan akal (IQ), padahal diperlukan pula bagaimana mengembangkan kecerdasan emosi seperti ketangguhan, inisiatif, optimisme, kemampuan beradaptasi. Selain itu juga begitu banyak orang berpendidikan yang tampak begitu menjanjikan, mengalami

kemandekan dalam kariernya, lebih buruk lagi mereka tersingkir akibat rendahnya kecerdasan emosional. Dari sini Agustian berkesimpulan dalam bukunya Agustian sederhananya menyatakan bahwa kecerdasan emosional (EQ) adalah kemampuan untuk merasa. Kunci kecerdasan emosi adalah pada kejujuran suara hati anda. Suara hati itulah yang harusnya dijadikan pusat prinsip yang mampu memberikan rasa aman, pedoman, kekuatan serta kebijaksanaan (Ary Ginanjar Agustian, 11). Ketika hal ini dijalankan dalam sebuah lingkungan kerja, maka yang dihasilkan bahwa peningkatan kinerja yang baik dan mencapai kesuksesan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurullitasari Mulyani (2016) dia menemukan bahwa berdasarkan hasil pengujian secara analisis data disimpulkan bahwa variabel kecerdasan intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja**

kinerja karyawan akhir-akhir ini tidak ditentukan oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga faktor emosinya. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Meyer (Psikologi.com:2004) bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Suatu penelitian yang pernah dilakukan oleh Boyatzis (1999) dan Chermis (1998) terdapat beberapa subjek penelitian dalam beberapa perusahaan maka hasil

yang didapat menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan. Chermis juga mengungkapkan bahwa walaupun seseorang tersebut memiliki kinerja yang cukup baik tetapi apabila mereka memiliki sifat yang tertutup dan tidak berinteraksi dengan orang lain secara baik maka kinerjanya tidak akan berkembang (R.A Fabiola Meirmayati Trihandini, 2005)

### **3. Hubungan Kecerdasan Intelektual Dengan Kinerja**

Menurut Eysenck (1981) dunia kerja erat kaitannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki seseorang. Seorang pekerja yang memiliki IQ yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibanding dengan mereka yang memiliki IQ yang lebih rendah. Hal tersebut Karena mereka yang memiliki IQ yang lebih tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya lebih baik

Penelitian yang dilakukan oleh Wiramiharja (2003) menemukan bahwa kecerdasan yang lebih bersifat kognitif memiliki korelasi positif yang bersifat signifikan dengan prestasi kerja. Iya menyebutkan bahwa prestasi kerja yang dimiliki oleh seorang pekerja akan membawanya ke hasil yang lebih memuaskan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitian ini iya memberikan kontribusi sebesar

30% didalam pencapaian prestasi kerja dan kinerja seseorang (R.A Fabiola Meirnayati Trihandini, 2005)

#### **4. Hubungan Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Intelektual Yang Dimoderasi Oleh Lingkungan Kerja Dengan Kinerja**

menurut Goleman (dalam pratiwi 2011) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. Menurut Zohar dan Marshall (dalam Nyoman Ari Sury Dharmawan 2013) mengatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kecerdasan yang digunakan untuk memecahkan masalah logika maupun strategi (Nyoman Ari Sury Dharmawan 2013:844). Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Faris Ramanda Putra, 2013:2). Dari defenisi di atas dapat dikatakan bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan inteletual yang tinggi serta didukung dengan lingkungan kerja yang baik maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik pula. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lisda Rahmasari yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fariz Ramanda Putra yang mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

## **5. Hubungan Kecerdasan Emosional Yang Dimoderasi Oleh Lingkungan Kerja Dengan Kinerja**

Menurut Purba berpendapat bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan di bidang emosi yaitu kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimism dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati (1999:64). Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di kantor berupa struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama, ketersediaan sarana kerja dan imbalan. Dari uraian di atas disimpulkan bahwa ketika seseorang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi berupa kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimism dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati dan didukung oleh lingkungan kerja berupa struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama, ketersediaan sarana kerja dan imbalan yang baik maka seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Lisnawati yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Widodo yang mengatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kec. Sidorejo Kota Salatiga

## **6. Hubungan Kecerdasan Intelektual Yang Dimoderasi Oleh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut Sunar (2010:160) kecerdasan intelektual dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk bekerja secara abstrak, baik menggunakan ide-ide, simbol, hubungan logis, maupun konsep-konsep teoritis. Kemampuan untuk mengenali dan belajar serta menggunakan abstraksi tersebut. Menurut Lewa dan Subono (2005:235) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat pekerja merasa betah dan menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Dari definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kecerdasan intelektual yang tinggi seperti kemampuan untuk bekerja secara abstrak, baik menggunakan ide-ide, simbol, hubungan logis, maupun konsep-konsep teoritis dengan dukungan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat pekerja merasa betah sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal.

#### **G. Kerangka Pikir**

Berdasarkan penjelasan hubungan antar variabel Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual dengan variabel Kinerja diatas, maka penulis merumuskan model penelitian sebagai berikut :

Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan yang merupakan salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tugas dan fungsi serta kewenangan menyelenggarakan urusan di bidang pengawasan, yang didalamnya manusia

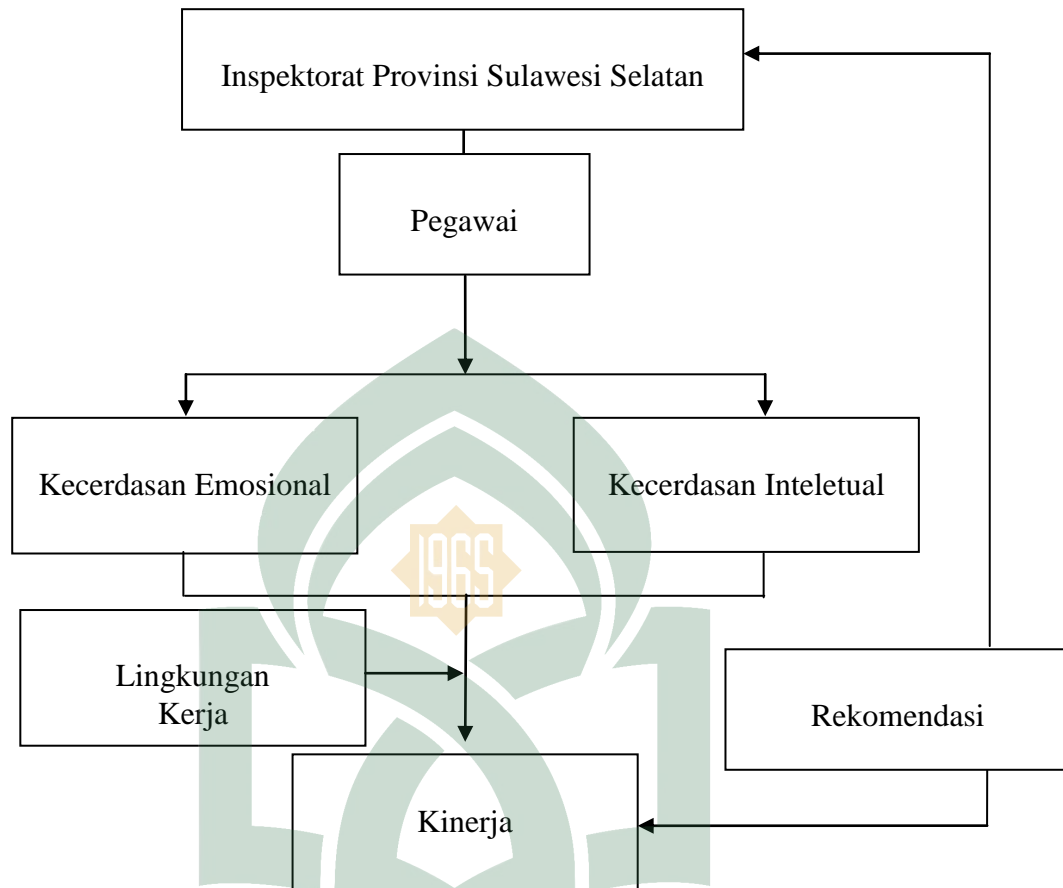


merupakan salah satu faktor yang sangat diandalkan dan perlu diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia yang berkualitas pada setiap unit kerja.

Dalam mencapai tujuan organisasi maka Inspektorat tentu membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan yang mumpuni. Kemampuan tersebut adalah kecerdasan yang dimiliki oleh pegawai seperti kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual. Dengan adanya kedua kecerdasan tersebut diharapkan pegawai mampu memberikan kinerja yang baik.

Selain kedua kecerdasan tersebut tentunya ada faktor lain yang dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh dari kedua variabel tersebut terhadap kinerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja disini sebagai variabel moderating.

Dengan adanya ketiga faktor tersebut tujuan akhir yang ingin dicapai yaitu bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat. Sehingga hasil dari penelitian ini dapat direkomendasikan kepada kantor yang bersangkutan sebagai referensi dan dapat menjadi bahan pertimbangan para pembuat kebijakan dalam membuat kebijakan yang terkait dengan Kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual sehingga kinerja dapat lebih meningkat.

**Gambar 2.1**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### ***A. Jenis dan Lokasi Penelitian***

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014:11)

##### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan yang berlokasi di Jl. A.P. Pettarani, kota Makassar, Sulawesi Selatan. Waktu yang dibutuhkan selama melakukan penelitian kurang lebih selama lima bulan.

#### ***B. Pendekatan Penelitian***

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian Asosiatif/hubungan. Pendekatan penelitian asosiatif merupakan pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014:61). Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja pegawai.

### C. *Populasi dan Sampel*

#### 1. **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang terdapat di kantor Inspektorat Provinsi Sul-sel yang baberjumlah 150 orang.

#### 2. **Sampel**

Sampel adalah sebagian dari karakteristik yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian. Sampel dalam penelitian ini dinamakan *simple random sampling*, yaitu mengambil sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2001:57). Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Slovin sbb :

$$N = 150 / 150 (0.05)^2 + 1 = 109,0909$$

Jadi jumlah sampel yang diambil sebanyak 109 sampel.

### D. *Sumber Data*

Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu:

#### 1. **Data primer**

Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari reponden. Sumber data primer diperoleh dengan cara membagikan kuesioner (angket penelitian) kepada obyek yang akan diteliti dalam hal ini pegawai Kantor Inspektorat Provinsi Sul-sel dan diisi secara langsung.

## **2. Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara (Sugiyono, 2014:187) Misalnya data yang diperoleh dari arsip bagian pengelolaan sumber daya manusia dan bagian pengembangan Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Selain itu juga diperoleh dari penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian ini.

### **E. Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data sebagai bahan acuan dalam penelitian ini digunakan metode yaitu:

1. Observasi, adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut (Sofyan Siregar, 2015:19)
2. Teknik kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014:193).

### **F. Instrumen Penelitian**

Dalam penelitian ini, instrument yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Wawancara yaitu memberikan pertanyaan langsung kepada pegawai Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan untuk memperoleh jawaban yang relevan dalam penelitian ini. Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk

dijawab. Angket yang diberikan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup yang diberikan langsung, artinya angket tersebut diberikan langsung kepada responden dan responden dapat memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia.

Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu (Sofyan Siregar, 2015:25). Dengan menggunakan skala likert ini, peneliti dapat mengetahui bagaimana respon yang diberikan masing-masing responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert yang dibuat dalam bentuk silang, dimana responden tinggal memberikan tanda (X) pada kolom alternatif jawaban yang diinginkan. Kemudian setiap jawaban yang diperoleh masing-masing akan diberi skor :

Sangat Setuju (SS) : 5

Setuju (S) : 4

Netral (N) : 3

Tidak Setuju (TS) : 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

**Tabel 3.1**  
**Instrument yang digunakan untuk mengukur variabel kecerdasan emosional,**  
**dan kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja pegawai pada Kantor**  
**Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2017**

No	Defenisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kecerdasan emosional ( $X_1$ ) Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan intelegensi ( <i>to manage our emotional life with intellegence</i> ), menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya ( <i>the appropriateness of emotion and its expression</i> ) melalui keterampilan, kesadaran diri, pengendalian diri, memotivasi diri, empati dan keterampilan sosial. ( Daniel Goleman,)	a. Kesadaran diri ( <i>self awareness</i> ) b. Pengaturan diri ( <i>self management</i> ) c. Motivasi diri ( <i>self motivation</i> ) d. Empati ( <i>empaty/social awareness</i> ) e. Keterampilan sosial ( <i>relationship management</i> ) (Daniel Goleman)	Skala likert
2	Kecerdasan Intelektual ( $X_2$ ) Menurut Robbins (2008) kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas berfikir memecahkan masalah dan	1) Kecerdasan numeric 2) Pemahaman verbal 3) Kecepatan Persepsi 4) Penalaran induktif 5) Penalaran deduktif (Moustafa dan Miller	Skala likert

	mampu menyimpulkan dan mengolah informasi menjadi nyata (Hardiat, 2006:12)	,2003)	
3	<p>Lingkungan Kerja (<math>x_3</math>)</p> <p>Nitisemito (2000)</p> <p>menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya : kebersihan, musik dan lain-lain</p>	<p>a. Suasana kerja</p> <p>b. Hubungan dengan rekan kerja</p> <p>c. Tersedianya fasilitas kerja</p> <p>(Nitisemito 1992:159)</p>	Skala likert
4	<p>Kinerja (Y)</p> <p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya</p> <p>Sedangkan menurut (Rivai, 2004:309)</p>	<p>a. Kuantitas dari hasil</p> <p>b. Kualitas dari hasil</p> <p>c. Kehadiran</p> <p>d. Kemampuan bekerja sama</p> <p>(Mathis dan Jackson 2006:376)</p>	Skala likert



### ***G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data***

Pengolahan data merupakan suatu proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang akurat tentang respon yang diberikan responden, mengenai ada atau tidaknya hubungan kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja pegawai. Data yang diperoleh dalam bentuk angka dapat diolah menggunakan metode statistik. Sehingga memudahkan penulis dalam menafsirkan data mentah yang diperoleh.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 23.0 for Windows. Untuk mencapai tujuan dalam penelitian ini, maka teknik analisis yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### **1. Uji Validitas dan Realibilitas**

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan adakah pengaruh kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif. Maka variabel tersebut valid sedangkan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid (Imam Ghazali, 2011:52-53)

## b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai ( $\alpha$ ) 0,70 (Imam Ghozali, 2011:47-48)

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linier. Ghozali mengemukakan ada beberapa penyimpangan asumsi klasik yang cepat terjadi dalam penggunaan model regresi, yaitu, Uji normalitas, UjiMultikolinearitas, Uji Autokorelasi dan Uji heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2011:105) Dan untuk lebih jelasnya dijabarkan sebagai berikut:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik akan memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Imam Ghozali, 2011:160) Untuk mendeteksi normalitas dapat menggunakan analisis grafik melalui grafik normal P-P Plot. Normal atau tidaknya data dapat dilihat dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas lain yang dapat digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S), yaitu untuk mengetahui signifikansi data terdistribusi normal. Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan atau nilai probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau data distribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikan atau probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Imam Ghozali, 2011:103) Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance inflation factor*

(*VIF*), nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai *VIF* dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya (Imam Ghozali, 2011:104)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2011:139) Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antar prediksi variabel dependen (*ZPRED*) dengan residualnya (*SRESID*). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola titik pada grafik *scatterplot* antar *SRESID* dan *ZPRED*, dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah di-standarized. Dasar analisisnya adalah:

- 1) Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika titik-titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Analisis Regresi linier berganda

a. Persamaan Regresi

Sugiyono mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel

independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus.

Sugiyono merumuskan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta, merupakan nilai terkait yang dalam hal ini adalah Y pada saat variabel independennya adalah 0 ( $X_1 X_2 = 0$ ).

$\beta_1$  = Koefisien regresi berganda variabel independen  $X_1$  terhadap variabel Y, bila variabel  $X_2$  dianggap konstan

$\beta_2$  = Koefisien regresi berganda variabel independen  $X_2$  terhadap variabel Y, bila variabel  $X_1$  dianggap konstan

$X_1$  = Kecerdasan Emosional yang merupakan variabel independen ke-1

$X_2$  = Kecerdasan intelektual yang merupakan variabel independen ke-2

e = error

b. Analisis Regresi Moderasi dengan pendekatan Nilai Selisih Mutlak

Frucot dan Shearon (1991) dalam Ghozali (2013) mengajukan model regresi yang agak berbeda untuk menguji pengaruh moderasi yaitu dengan model nilai selisih mutlak dari variabel independen.

Menurut Frucot dan Shearon (1991) dalam Ghozali (2013) interaksi ini lebih disukai oleh karena ekspektasinya sebelumnya berhubungan dengan kombinasi antara X1 dan X2 dan berpengaruh terhadap Y.

Bentuk persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 ZX_1 + \beta_2 ZX_2 + \beta_3 ZM + \beta_4 |ZX_1 - ZM| + \beta_5 |ZX_2 - ZM| + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

$\alpha$  = Konstanta

$ZX_1$  = Kecerdasan emosional

$ZX_2$  = Kecerdasan intelektual

ZM = Lingkungan Kerja

$|ZX_1 - ZM|$  = Merupakan interaksi yang diukur dengan nilai absolute perbedaan antara  $ZX_1$  dan ZM

$|ZX_2 - ZM|$  = Merupakan interaksi yang diukur dengan nilai absolute perbedaan antara  $ZX_2$  dan ZM

$\beta$  = Koefisien regresi

e = *error term*

Uji hipotesis ini dilakukan melalui uji koefisien determinasi dan uji regresi secara parsial (t-test):

#### c. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variable independen dengan variable dependen. Nilai R akan berkisar antara 0 - 1, semakin mendekati 1 hubungan antara variable

independen secara bersama-sama dengan variable dependen semakin kuat. Berikut adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono, 2014:242)

**Table 3.2**

<b>Inteval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
<b>0.40-0.599</b>	<b>Sedang</b>
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

d. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Imam Ghozali, 2011:97)

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi  $R^2$  adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut ber-pengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted*  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *adjusted*  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *adjusted*  $R^2$  agar tidak terjadi bias dalam

mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

#### 4. Uji Hipotesis

Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana  $H_0$  diterima (Imam Ghozali, 2011:95)

##### a. Uji F (Uji Simultan)

Koefisien korelasi itu dapat digeneralisasikan atau tidak, maka harus diuji signifikansinya dengan rumus (Sugiyono, 2014:252)

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana:

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Harga  $F_h$  selanjutnya dikonsultasikan dengan F table ( $F_t$ ), dengan dk pembilang= k dan dk penyebut= (n-k-1) dan taraf kesalahan yang ditetapkan 5%.

Dalam hal ini berlaku ketentuan *bila  $F_h$  lebih besar dari  $F_t$ , maka koefisien korelasi*



*ganda yang diuji adalah signifkn, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi*  
(Sugiyono, 2014:253)

b. Uji t (Uji Parsial)

Untuk menentukan koefisien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter ( $\beta_i$ ) sama dengan nol, atau :

$$H_0 : \beta_i = 0$$

Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya ( $H_A$ ) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

$$H_A : \beta_i \neq 0$$

Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Cara melakukan uji adalah sebagai berikut :

- 1) Quick look : bila jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5% maka  $H_0$  yang menyatakan  $\beta_i = 0$  dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 ( dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternative, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

- 2) Membandingkan nilai statistik  $t$  dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik  $t$  hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai  $t$  tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Imam Ghozali, 2011:95)



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### ***A. Gambaran Umum Instansi***

##### **1. Dasar Hukum Organisasi**

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga lain Provinsi Sulawesi Selatan disebutkan bahwa Inspektorat mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan dibidang pengawasan berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentrasi, dan tugas pembantuan Penyusunan Perda tersebut, mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota.

##### **2. Struktur Organisasi**

Susunan struktur Organisasi Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan terdiri dari :

1. Inspektur (Eselon IIa)
2. Sekretaris (Eselon IIIa) yang membawahi :
  - a. Sub Bagian Perencanaan (Eselon IVa)
  - b. Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan (Eselon IVa)
  - c. Sub Bagian Administrasi Umum (Eselon IVa)
3. Inspektur Pembantu Wilayah I (Eselon IIIa)

4. Inspektur Pembantu Wilayah II (Eselon IIIa)
5. Inspektur Pembantu Wilayah III (Eselon IIIa)
6. Inspektur Pembantu Wilayah IV (Eselon IIIa)
7. Kelompok Jabatan Fungsional



### 3. Tugas Pokok dan Fungsi Inspektorat

Tugas pokok dan fungsi Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan ditetapkan dalam Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 31 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi, dan Rincian Tugas Jabatan Struktural Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan sebagai berikut:

#### a. Tugas Pokok Inspektorat

Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah provinsi, pelaksanaan pembinaan dan pengawasan atas penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah kabupaten/kota dan pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah kabupaten/kota.

## b. Fungsi Inspektorat

Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Inspektorat Provinsi mempunyai fungsi :

1. Menyusun perencanaan program pengawasan;
2. Melakukan perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan;
3. Melaksanakan pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan; dan
4. Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

### 1. Fungsi Organisasi

Dalam menyelenggarakan tugas tersebut, Inspektorat provinsi mempunyai fungsi :

- a. Menyusun perencanaan program pengawasan;
- b. Melakukan perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan;
- c. Melaksanakan pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan; dan
- d. Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

### 2. Visi Organisasi

Visi sebagai gambaran abstrak masa depan yang ingin diwujudkan dalam jangka waktu tertentu atau Periode Tahun 2008-2013 adalah; "MENJADI LEMBAGA PENGAWASAN YANG PROFESIONAL DAN RESPONSIF UNTUK

## MENDORONG TERWUJUDNYA TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK”

Makna profesional adalah suatu upaya untuk menghasilkan kinerja maksimal, dari sebuah organisasi yang dinamis dengan dukungan sumber daya aparatur yang mempunyai kompetensi baik dalam menjalankan fungsi pengawasan dalam mendorong Tata Kelola Pemerintahan yang baik dalam mengawal Visi, Misi, dan Program-Program strategi Gubernur/Wakil Gubernur Periode 2008-2013, sedangkan makna Responsif adalah suatu upaya organisasi untuk senantiasa tanggap terhadap kondisi lingkungan yang berpengaruh.

### 3. Misi Organisasi

Untuk mewujudkan visi tersebut di atas, maka berdasarkan tugas pokok dan fungsi Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan, maka dapat dirumuskan misi sebagai berikut :

Meningkatkan kualitas pengawasan dan pembinaan terhadap urusan serta penyelenggaraan pemerintahan di Provinsi dan Kabupaten/Kota.

- a. Meningkatkan pengetahuan, kemampuan teknis dan etika pengawas agar dapat mandiri melaksanakan tugas pengawasan urusan dan penyelenggaraan pemerintahan Daerah.
- b. Mendorong peningkatan kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi aparat pemerintah daerah serta meningkatkan kepatuhan peraturan perundang-undangan yang berlaku melalui pembinaan dan pengawasan.

- c. Mencegah secara dini terjadinya penyimpangan, penyalahgunaan wewenang, kebocoran, dan tindakan KKN melalui pembinaan dan pengawasan.
- d. Mendorong Peran serta masyarakat terhadap pelaksanaan pengawasan pelayanan publik dan kegiatan pembangunan

#### 4. Nilai Organisasi

Nilai-nilai yang perlu diterapkan untuk mendukung pencapaian Sasaran dan Tujuan Organisasi/Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditempuh. Nilai-nilai tersebut adalah:

- a. Transparansi/keterbukaan
- b. Inovatif
- c. Profesionalisme
- d. Responsif
- e. Akuntabel
- f. Kreatif

Nilai-nilai Lokal; Lempu, Adatongeng, Sipakatau, Tamappasilengeng, dan Abbulosibatang. Dengan demikian baik nilai-nilai umum dalam pemerintahan (Prinsip-Prinsip Good Governance), maupun nilai-nilai Lokal (Kearifan Lokal) menjadi dasar mengantar pencapaian tujuan Misi dan Visi Organisasi/Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.

## 5. Tujuan Dan Sasaran

Visi dan Misi Inspektorat Provinsi mempunyai tujuan meningkatkan kualitas hasil pembinaan dan pengawasan kepada SKPD maupun kepada Pemerintah Kabupaten /Kota dengan sasaran pokok meningkatnya kinerja SKPD maupun kepada Pemerintah Kabupaten /Kota serta berkurangnya penyimpangan Aparat, sehingga good governance dapat tercapai.

### B. Hasil Penelitian

#### 1. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderating pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderating pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Dalam penelitian ini mengambil 109 orang pegawai sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan identitas responden menurut sampel penelitian yang ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Agar dapat memperjelas karakteristik



responden yang dimaksud, maka akan disajikan dalam tabel mengenai data responden sebagai berikut.

**a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data primer responden berdasarkan jenis kelamin yang berhasil diperoleh adalah sebagai berikut:

**Tabel. 4.1**  
**Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-Laki	70	64.2
Perempuan	39	35.8
Jumlah	109	100

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Dari tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa dari 109 orang responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 70 orang atau 64,2% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 39 orang atau 35,8%. Responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan yang bekerja pada Kantor inspektorat provinsi sulawesi selatan.

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Penyajian data responden berdasarkan Usia yang telah dikumpulkan adalah sebagai berikut:

**Tabel. 4.2****Usia**

<b>Usia (Tahun)</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
21-30	37	33,9
31-40	35	32,1
41-50	30	27,6
>51	7	6,4
Jumlah	109	100

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah umur 21-30 tahun yaitu sebanyak 37 orang atau 33,9%, hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan sebagian besar masih berusia muda dan merupakan umur yang sangat produktif. Untuk urutan ke dua diikuti dengan usia responden 31-40 tahun sebanyak 35 orang atau 32,1%. Untuk urutan ketiga adalah umur 41-50 tahun sebanyak 30 orang atau 27,6% diusia seperti ini pegawai yang sudah terbilang tidak muda lagi memiliki banyak pengalaman, etos kerja yang kuat tidak mudah mengalami tekanan mental atau ketidakerdayaan dalam pekerjaan dan komitmen terhadap mutu. Dan urutan paling terakhir adalah umur >51 tahun yang berjumlah 7 orang atau 6,4% jumlah yang sedikit ini dikarenakan pada usia tersebut seorang pegawai telah mempersiapkan diri untuk memasuki masa pensiun. Suprihanto menyatakan bahwa semakin tua individu makin kecil kemungkinan baginya untuk berhenti/keluar dari pekerjaanya, sehingga memiliki komitmen yang semakin kuat.

**c. Karateristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Penyajian data responden berdasarkan pendidikan terakhir yang telah dikumpulkan adalah seagai berikut:

**Tabel. 4.3**  
**Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
S2	45	41,2
S1	40	36,7
D.4	15	13,8
D.3	9	8,2
Jumlah	109	100

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang berpendidikan S2 yaitu 45 orang atau 41.2% dan S1 sebanyak 40 orang atau 36,7% dan Diploma 4 sebanyak 15 orang atau 13,8% hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan sebagian besar memiliki pendidikan tinggi. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pendidikan responden maka semakin tinggi kemampuannya dan semakin tinggi kemungkinan keberhasilannya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dan responden yang berpendidikan Diploma 3 sebanyak 9 orang atau 8,2%.

**d. Karateristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Penyajian data responden berdasarkan masa kerja yang telah dikumpulkan adalah seagai berikut:

**Tabel. 4.4**  
**Masa Kerja**

<b>Masa Kerja (Tahun)</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
<5	14	12,8
5-10	50	45,8
10-20	40	36,6
>20	5	4,6
Jumlah	109	100

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa lama bekerja pegawai pada Kantor Kantor inspektorat provinsi sulawesi selatan terbanyak adalah 5-10 tahun dengan jumlah 50 orang atau 45,8% dan kurang dari 5 tahun sebanyak 14 orang atau 12,8%, hal ini menunjukkan adanya kesetiaan yang mulai muncul pada setiap pegawai. Kemudian diikuti lama bekerja 10-20 tahun sebanyak 40 orang atau 36,6% dan yang terakhir masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 5 orang atau 4,6% hal ini disebabkan karena didasarkan bahwa pegawai yang telah lama bekerja menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja.

#### 1. Analisis Deskripsi Pernyataan

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Distribusi frekuensi atas jawaban responden dari hasil tabulasi skor data. Berdasarkan rumus yang digunakan yaitu :

$$\square = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Hasil perhitungan rentang skala menunjukkan nilai 0,8, dengan demikian rentang skala 0,8 tersebut dapat dijelaskan nilai numeriknya sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Ikhtisar Rentang Skala Variabel**

Rentang	Kecerdasan emosional	Kecerdasan intelektual	Lingkungan kerja	Kinerja pegawai
$1 \leq X < 1,80$	STS	STS	STS	STS
$1,80 \leq X < 2,60$	TS	TS	TS	TS
$2,61 \leq X < 3,40$	KS	KS	KS	KS
$3,41 \leq X < 4,20$	S	S	S	S
$4,21 \leq X < 5$	SS	SS	SS	SS

Keterangan : STS : Sangat tidak setuju      S : Setuju

TS : Tidak Setuju      SS : Sangat setuju

KS : Kurang Setuju

a) Analisis Deskriptif Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Analisa deskripsi terhadap variabel Kecerdasan Emosional terdiri dari 10 item pernyataan akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai Kecerdasan Emosional. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Item Pernyataan Kecerdasan Emosional**

Item Pernyataan	Frekuensi					Skor	Mean
	STS	TS	KS	S	SS		
X1.1	-	-	-	51	58	494	4,53
X1.2	-	-	1	56	52	487	4,47
X1.3	-	-	4	70	75	467	4,28
X1.4	-	-	14	42	53	475	4,36
X1.5	-	-	4	48	57	489	4,48
X1.6	-	-	6	57	48	476	4,36
X1.7	-	-	14	55	40	462	4,23
X1.8	-	-	8	58	43	471	4,32
X1.9	-	-	6	68	32	465	4,26
X1.10	-	-	6	38	65	495	4,54
<b>Rata-rata Keseluruhan</b>							4,38

*Sumber: Data primer yang diolah (2018)*

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 109 orang responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada Kecerdasan Emosional (X1) berada pada daerah tinggi dengan skor 4,38. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang cukup baik terhadap kecerdasan Emosional. Pada indikator kesepuluh untuk kecerdasan emosional, dimana pegawai Inspektorat Provinsi Sul-sel menganggap bahwa mereka mampu berkomunikasi dengan orang lain dengan baik. Pada variabel ini terlihat bahwa nilai indeks tertinggi menunjukkan bahwa pegawai Inspektorat Provinsi Sul-sel memiliki kecerdasan emosional sebesar 4,54.

b) Analisis Deskriptif Variabel Kecerdasan Intelektual (X2)

Analisa deskripsi terhadap variabel Kecerdasan Intelektual terdiri dari 10 item pernyataan akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai

Kecerdasan Intelektual. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Deskripsi Item Pernyataan Variabel Kecerdasan Intelektual**

Item Pernyataan	Frekuensi					Skor	Mean
	STS	TS	KS	S	SS		
X2.1	-	-	21	78	12	427	3,92
X2.2	-	-	41	56	12	407	3,73
X2.3	-	-	35	65	13	414	3,79
X2.4	-	-	27	69	13	422	3,87
X2.5	-	-	23	72	14	427	3,92
X2.6	-	-	19	35	13	432	3,96
X2.7	-	-	14	78	17	439	4,02
X2.8	-	-	17	71	21	440	4,03
X2.9	-	4	31	59	15	412	3,77
X2.10	-	4	6	81	18	440	4,03
<b>Rata-rata Keseluruhan</b>							<b>3,90</b>

*Sumber: Data primer yang diolah (2018)*

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 109 orang responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada Kecerdasan Intelektual (X2) berada pada kategori setuju dengan skor 3,90. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang cukup baik terhadap kecerdasan intelektual. Pada variabel kecerdasan intelektual terlihat bahwa nilai indeks tertinggi sebesar 4,03 terdapat pada item 8 dan 10, dimana pegawai Inspektorat Provinsi Sulsel menganggap bahwa mereka mampu memecahkan masalah dengan bijaksana dan mereka mampu mengingat pengalaman masa lalu sebagai pembelajaran untuk seterusnya.

c) Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (Z)

Analisa deskripsi terhadap variabel lingkungan kerja dari 12 item pernyataan akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai lingkungan kerja. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagaiberikut:

**Tabel 4.8**  
**Deskripsi Item Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja**

Item Pernyataan	Frekuensi					Skor	Mean
	STS	TS	KS	S	SS		
Z3.1	-	-	17	79	13	432	3,96
Z3.2	-	-	30	60	19	425	3,89
Z3.3	-	-	19	65	25	442	4,05
Z3.4	-	-	22	63	24	438	4,02
Z3.5	-	7	23	62	17	416	3,82
Z3.6	-	-	25	64	20	431	3,95
Z3.7	-	4	14	67	24	438	3,01
Z3.8	-	-	17	61	31	450	4,13
Z3.9	-	-	17	71	21	440	4,03
Z3.10	-	-	14	69	26	448	4,11
Z3.11	-	-	20	57	32	448	4,11
Z3.12	-	3	15	69	22	437	4,00
<b>Rata-rata Keseluruhan</b>							3,92

*Sumber: Data primer yang diolah (2018)*

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 109 orang responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada Lingkungan kerja (Z3) berada pada daerah tinggi dengan skor 3,92. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang cukup baik terhadap ketaatan aturan akuntansi. Pada variabel ketaatan aturan akuntansi, terlihat bahwa nilai indeks tertinggi sebesar 4,13 terdapat pada item 8 yang menyatakan bahwa pegawai Inspektorat Provinsi Sul-Sel ikut serta menjaga keamanan di tempat kerja.



d) Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Analisa deskripsi terhadap variabel kinerja dari 8 item pernyataan akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai kinerja. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Deskripsi Item Pernyataan Variabel Kinerja**

Item Pernyataan	Frekuensi					Skor	Mean
	STS	TS	KS	S	SS		
Z1	-	-	24	59	26	438	4,01
Z2	-	-	20	73	16	432	3,96
Z3	-	-	37	57	15	414	3,79
Z4	-	-	33	52	24	427	3,92
Z5	-	-	23	74	12	425	3,89
Z6	-	3	23	60	23	430	3,94
Z7	-	3	21	59	26	435	3,99
Z8	-	3	22	65	19	427	3,92
Rata-rata Keseluruhan							3,93

*Sumber: Data primer yang diolah (2018)*

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 109 orang responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada kinerja (Y) berada pada kategori setuju dengan skor 3,93. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang cukup baik terhadap kinerja. Pada variabel kinerja, terlihat bahwa nilai indeks tertinggi sebesar 4,01 terdapat pada item 4. Hal ini berarti bahwa pegawai Inspektorat Provinsi Sul-Sel dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai target unit kerja

### C. Hasil Uji Kualitas Data

Tujuan dari uji kualitas data adalah untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Uji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui *item* pernyataan itu valid dengan melihat nilai *Corrected Item Total Corelation*. Apabila item pernyataan mempunyai  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel maka dapat dikatakan valid. Pada penelitian ini terdapat jumlah sampel ( $n$ ) = 109 responden dan besarnya  $df$  dapat dihitung  $109 - 2 = 107$  dengan  $df = 107$  dan  $\alpha = 0,05$  didapat  $r$  tabel = 0,1882. Jadi, *item* pernyataan yang valid mempunyai  $r$  hitung lebih besar dari 0,1882. Adapun hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kecerdasan emosional	X1.1	0,365	0,1882	Valid
	X1.2	0,719	0,1882	Valid
	X1.3	0,752	0,1882	Valid
	X1.4	0,590	0,1882	Valid
	X1.5	0,651	0,1882	Valid
	X1.6	0,712	0,1882	Valid
	X1.7	0,630	0,1882	Valid
	X1.8	0,577	0,1882	Valid
	X1.9	0,445	0,1882	Valid
	X1.10	0,699	0,1882	Valid
Kecerdasan Intelektual	X2.1	0,650	0,1882	Valid
	X2.2	0,642	0,1882	Valid
	X2.3	0,759	0,1882	Valid
	X2.4	0,772	0,1882	Valid
	X2.5	0,764	0,1882	Valid
	X2.6	0,699	0,1882	Valid
	X2.7	0,791	0,1882	Valid
	X2.8	0,612	0,1882	Valid
	X2.9	0,744	0,1882	Valid
	X2.10	0,599	0,1882	Valid
Lingkungan Kerja	Z.1	0,514	0,1882	Valid
	Z.2	0,610	0,1882	Valid
	Z.3	0,750	0,1882	Valid
	Z.4	0,717	0,1882	Valid
	Z.5	0,762	0,1882	Valid
	Z.6	0,673	0,1882	Valid
	Z.7	0,747	0,1882	Valid
	Z.8	0,649	0,1882	Valid
	Z.9	0,687	0,1882	Valid
	Z.10	0,750	0,1882	Valid
	Z.11	0,738	0,1882	Valid
	Z.12	0,814	0,1882	Valid
Kinerja	Y1	0,632	0,1882	Valid
	Y2	0,569	0,1882	Valid
	Y3	0,692	0,1882	Valid

	Y4	0,691	0,1882	Valid
	Y5	0,665	0,1882	Valid
	Y6	0,773	0,1882	Valid
	Y7	0,773	0,1882	Valid
	Y8	0,756	0,1882	Valid

*Sumber: Data primer yang diolah (2018)*

Tabel 4.10 tersebut memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada R-tabel. Hal ini berarti bahwa data yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan metode Alpha Cronbach yakni suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien ke andalan reabilitas sebesar 0,70 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Realibilitas**

No	Variabel	Cronchbach's Alpha	Keterangan
1	Kecerdasan Emosional	0,815	Reliabel
2	Kecerdasan Intelektual	0,885	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,906	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,848	Reliabel

*Sumber: Data primer yang diolah (2018)*

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, lingkungan kerja dan kinerja pegawai yaitu dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

#### **D. Uji Asumsi Klasik**

Sebelum menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda untuk uji hipotesis, maka terlebih dahulu dilaksanakan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat apakah asumsi-asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi linear terpenuhi, uji asumsi klasik dalam penelitian ini menguji normalitas data secara statistik, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedasitas.

##### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Untuk lebih memastikan apakah data residual terdistribusi secara normal atau tidak, maka uji statistik yang dapat dilakukan yaitu pengujian *one sample kolmogorov-smirnov*. Uji ini digunakan untuk menghasilkan angka yang lebih detail, apakah suatu persamaan regresi yang akan dipakai lolos normalitas. Suatu persamaan regresi dikatakan lolos normalitas apabila nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar  $>0,05$ .

Pengujian normalitas data juga dilakukan dengan menggunakan grafik yaitu histogram.

Berdasarkan grafik histogram dan uji statistik sederhana dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik menggunakan nilai *Kolmogorov-smirnov*. Dari tabel 4.12 dapat dilihat signifikansi nilai *Kolmogorov-smirnov* yang di atas tingkat kepercayaan 5% yaitu sebesar 0,633, hal tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi normal

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas - One Sample Kolmogorov-Smirnov**

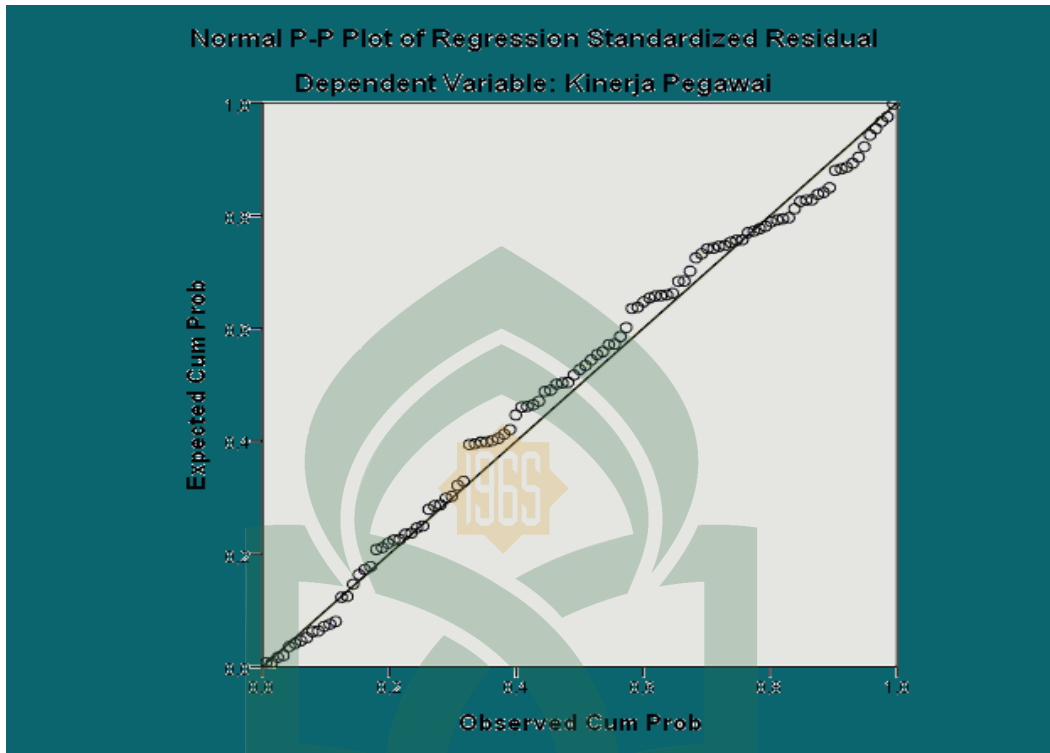
	Unstandardized Residual
N	109
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	
Mean	0E-7
Std. Deviation	2,33172007
Absolute	,071
Most Extreme Differences	
Positive	,046
Negative	-,071
Kolmogorov-Smirnov Z	,746
Asymp. Sig. (2-tailed)	,633

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Selanjutnya faktor lain yang dapat digunakan untuk melihat apakah data terdistribusi dengan normal yaitu dengan melihat grafik normal plot.

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas –Normal Probability Plot**



*Sumber: Output SPSS 20 (2018)*

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena bentuk grafik normal dan tidak melenceng ke kanan atau ke kiri. Gambar 4.1 menunjukkan adanya titik-titik (data) yang tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik tersebut mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model-model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas berdasarkan analisis grafik *normal probability plot*.

## 2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian multikolonieritas dapat dilihat dari *Tolerance Value* atau Variance Inflation Factor (VIF), sebagai berikut:

- Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan *VIF*  $< 10$ , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian tersebut.
- Jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan *VIF*  $> 10$ , maka dapat diartikan bahwa terdapat multikolinieritas pada penelitian tersebut.

**Tabel 4.13**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Kecerdasan Emosional	,768	1,303
Kecerdasan Intelektual	,679	1,473
Lingkungan Kerja	,811	1,234

a. Dependent Variable: Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 di atas, karena nilai VIF untuk semua variabel memiliki nilai lebih kecil daripada 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolonieritas antar variabel independen.



### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan Scatter Plot. Apabila tidak terdapat pola yang teratur, maka model regresi tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode *Scatterplot* diperoleh sebagai berikut :

**Gambar 4.2**  
**Hasil Heteroskedastisitas – Grafik Scatterplot**



*Sumber: Output SPSS 20 (2018)*

Hasil uji heteroskedastisitas dari gambar 4.2 menunjukkan bahwa grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED menunjukkan pola penyebaran, di mana titik titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kecenderungan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, lingkungan kerja dan kinerja.

#### **E. Uji Hipotesis**

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, dan H<sub>3</sub>, menggunakan analisis regresi berganda dengan meregresikan variabel independen (kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual) terhadap variabel dependen (kinerja), sedangkan untuk menguji hipotesis H<sub>4</sub>, H<sub>5</sub>, dan H<sub>6</sub>, menggunakan analisis moderasi dengan pendekatan absolut residual atau uji nilai selisih mutlak. Uji hipotesis ini dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 20.

##### **1. Hasil Uji Regresi Berganda Hipotesis Penelitian H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub> dan H<sub>3</sub>**

Pengujian hipotesis H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, dan H<sub>3</sub> dilakukan dengan analisis regresi berganda pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian tersebut ditampilkan sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,723 <sup>a</sup>	,523	,514	2,61470

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional

*Sumber: Output SPSS 20 (2018)*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas, nilai R<sup>2</sup> (*Adjusted R Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (*independent*) dalam menerangkan variabel terikat (*dependent*). Dari table di atas diketahui bahwa nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,514, hal ini berarti bahwa 50% yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual. Sisanya sebesar 50% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji F – Uji Simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	794,286	2	397,143	58,090	,000 <sup>b</sup>
	Residual	724,687	106	6,837		
	Total	1518,972	108			

a. Dependent Variable: Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional

*Sumber: Output SPSS 20 (2018)*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dalam pengujian regresi berganda menunjukkan hasil F hitung sebesar 58,090 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, di mana nilai F hitung (58,090 ) lebih besar dari nilai F tabelnya sebesar 3,09 (df1=3-1=2 dan df2=109-3=106), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka  $H_a$  diterima. Maka  $H_1$  yang menyatakan bahwa diduga kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai terbukti dan diterima.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji T – Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,025	3,232		,317	,752
	Kecerdasan Emosional	,224	,080	,215	2,815	,006
	Kecerdasan Intelektual	,527	,067	,596	7,817	,000

a. Dependent Variable: Kerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut :

$$Y = 1,025 + 0,224 X_1 + 0,527X_2 + e.....(1)$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

X1 = Kecerdasan Emosional

X2 = kecerdasan intelektual

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi

$e$  = Standar *error*

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

- a. Nilai konstanta sebesar 1,025 mengindikasikan bahwa jika variabel independen (kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual) adalah nol maka kinerja pegawai terjadi sebesar 1,025.
- b. Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) sebesar 0,224 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kecerdasan emosional akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,224
- c. Koefisien regresi variabel kecerdasan intelektual ( $X_2$ ) sebesar 0,527 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kecerdasan emosional akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,527.

Hasil interpretasi atas hipotesis penelitian ( $H_2$  dan  $H_3$ ) yang diajukan dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $H_2$ )

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki  $t$  hitung sebesar  $2,815 >$  sementara  $t$  tabel dengan sig.  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n - k$ , yaitu  $109 - 3 = 106$   $t$  tabel 1,98260 dengan tingkat signifikansi 0,006 yang lebih kecil dari 0,05, maka kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja

pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai Kantor Inspektorat Provinsi Sul-Sel maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

- b. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H3)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa variabel kecerdasan intelektual memiliki t hitung sebesar  $7,817 > t \text{ tabel } 1,98260$  dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka  $H_a$  diterima. Hal ini berarti kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan intelektual dalam suatu instansi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

## **2. Hasil Uji Regresi Moderasi dengan Pendekatan Nilai Selisih Mutlak terhadap Hipotesis Penelitian $H_4, H_5$ , dan $H_6$**

Fruco dan Shearon dalam (Ghozali, 2013) mengajukan model regresi yang agak berbeda untuk menguji pengaruh moderasi yaitu dengan model nilai selisih mutlak dari variabel independen.

Langkah uji nilai selisih mutlak dalam penelitian ini dapat digambarkan dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 ZX_1 + \beta_2 ZX_2 + \beta_3 ZX_3 + \beta_4 ZM + \beta_5 |ZX_1 - ZM| + \beta_6 |ZX_2 - ZM| + \beta_7 |ZX_3 - ZM| + e$$

Untuk membuktikan apakah variabel moderasi yang kita gunakan memang memoderasi variabel X terhadap Y maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

**a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,810 <sup>a</sup>	,655	,639	2,25418

a. Predictors: (Constant), X2\_Z, Zscore: Lingkungan Kerja, X1\_Z, Zscore: Kecerdasan Emosional, Zscore: Kecerdasan Intelektual

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas, nilai  $R^2$  (*Adjusted R Square*) sebesar 0,639 yang berarti kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel, X2\_Z, Zscore: Lingkungan Kerja, X1\_Z, Zscore: Kecerdasan Emosional, Zscore: Kecerdasan Intelektual sekitar 63,9%. Sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

**b. Uji F – Uji Simultan**

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji F – Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	995,597	5	199,119	39,187	,000 <sup>b</sup>
	Residual	523,376	103	5,081		
	Total	1518,972	108			

a. Dependent Variable: Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), X2\_Z, Zscore: Lingkungan Kerja, X1\_Z, Zscore: Kecerdasan Emosional, Zscore: Kecerdasan Intelektual

Berdasarkan tabel 4.18 hasil Anova atau F hitung menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 39,187 dengan tingkat signifikansi 0,000 jauh di bawah 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel , X2\_Z, ZLingkungan Kerja, X1\_Z, ZKecerdasan Emosional, ZKecerdasan Intelektual secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian H4 yang menyatakan diduga kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual yang dimoderasi oleh lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai terbukti dan diterima.

**c. Hasil Uji T Parsial**

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji T – Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30,191	,416		72,622	,000
Zscore: Kecerdasan Emosional	,568	,251	,151	2,259	,026
1 Zscore: Kecerdasan Intelektual	1,596	,267	,426	5,975	,000
Zscore: Lingkungan Kerja	1,338	,243	,357	5,501	,000
X1_Z	,685	,312	,134	2,196	,030
X2_Z	,735	,351	,132	2,096	,039

a. Dependent Variable: Kerja Pegawai

- a. Interaksi antara lingkungan kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai (H5)

Dari hasil uji nilai selisih mutlak yang terlihat pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa variabel moderating X1\_Z mempunyai t hitung sebesar 2,196 > t table



1,98326 dengan tingkat signifikansi 0,030 yang lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja merupakan variabel moderasi yang memperkuat hubungan variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Jadi,  $H_5$  yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memoderasi kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai terbukti atau diterima.

- b. Interaksi antara lingkungan kerja dan kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $H_6$ )

Dari hasil uji nilai selisih mutlak yang terlihat pada tabel 4.26 menunjukkan bahwa variabel moderating  $X_2$  mempunyai  $t$  hitung sebesar  $2,096 > t$  table 1,98326 dengan tingkat signifikansi 0,039 yang lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja merupakan variabel moderasi yang memperkuat hubungan variabel kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai. Jadi,  $H_6$  yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memoderasi kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai terbukti atau diterima.

## **F. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Intelektual Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Uji ANOVA atau Uji F dapat dilihat bahwa dalam pengujian regresi berganda menunjukkan hasil  $F$  hitung sebesar 58,090 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, di mana nilai  $F$  hitung (58,090 )

lebih besar dari nilai F tabelnya sebesar 3,09 ( $df_1=3-1=2$  dan  $df_2=109-3=106$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kemudian penelitian ini juga diperoleh hasil koefisien regresi variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual 58,090, koefisien variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual bertanda positif menunjukkan arah yang positif sehingga kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini berarti bahwa semakin baik kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual pegawai maka akan membuat kinerja pegawai semakin baik, dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Teori manajemen sumber daya manusia kontemporer yaitu ilmu tentang manajemen sumber daya manusia berakibat positif dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi. Semua perkembangan yang terjadi dapat disimpulkan bermuara pada suatu prinsip yang sangat fundamental, yaitu bahwa manusia tidak mungkin diperlakukan sama dengan alat produksi lainnya, melainkan harus diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya. Timbulnya berbagai motivasi menekankan bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang sangat kompleks, tidak hanya menyangkut peningkatan taraf hidup dalam arti kebendaan, akan tetapi ada berbagai kebutuhan lain seperti keamanan, sosial, prestasi, pengembangan diri yang harus dipenuhi (Siagian, 1992:39-40)

Menurut Raymond A. Noe et.al, human resource management (HRM) mengacu kepada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan. Banyak perusahaan menyebut

konsep MSDM sebagai bentuk praktik-praktik tentang manusia. Strategi yang mendasari praktek tersebut perlu dipertimbangkan agar dapat memaksimalkan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan (Raymond A. Noe et.al, 2010:5). Dengan demikian sumber daya manusia dalam sebuah instansi harus mampu untuk menyelaraskan adanya kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem harus sejalan sehingga mampu untuk meningkatkan kinerja dan mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan

Cooper dan Sawaf menyatakan kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara aktif menerapkan daya dan kepekaan, emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi (Kadek Sri Eka Putri, 2012:24). Maka dari itu seorang pegawai harus mampu untuk merasakan dan memahami emosi dirinya, memahami orang lain untuk menciptakan kinerja yang baik. Menurut Ary Ginanjar Agustian (2003:58) mengemukakan bahwa peran EQ yang memegang peranan begitu penting dalam membangun hubungan antara manusia yang efektif sekaligus peranannya dalam meningkatkan kinerja. Selain memahami emosi diri, kecerdasan emosional juga berperan penting bagi seorang pegawai untuk membangun hubungan dengan orang lain demi tercapainya kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rika Indra Handayani (2014:7) dkk yang memperoleh hasil bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kecerdasan emosional kecerdasan intelektual juga memiliki peranan yang sangat penting dalam pencapaian kinerja yang baik. Menurut Robbins (2008)

kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas berfikir memecahkan masalah dan mampu menyimpulkan dan mengolah informasi menjadi nyata (Hardiat, 2006:12). Seorang pegawai dituntut untuk memiliki kecerdasan intelektual untuk pemecahan masalah yang dihadapi. Seorang pegawai harus mampu untuk belajar dari pengalaman masa lalu untuk masa depan demi tercapainya kinerja yang baik. Jadi semakin baik kecerdasan intelektual yang dimiliki seorang pegawai maka kinerjanya juga akan semakin baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiramiharja (2003:80) menemukan bahwa kecerdasan yang lebih bersifat kognitif memiliki korelasi positif yang bersifat signifikan dengan prestasi kerja.

## **2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis kedua (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki  $t$  hitung sebesar  $2,815 >$  sementara  $t$  tabel dengan  $\text{sig. } \alpha = 0,05$  dan  $df = n - k$ , yaitu  $109 - 3 = 106$   $t$  tabel  $1,98260$  dengan tingkat signifikansi  $0,006$  yang lebih kecil dari  $0,05$ , maka kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian koefisien regresi variabel kecerdasan emosional sebesar  $2,815$  bertanda positif sehingga menunjukkan variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai Kantor Inspektorat Provinsi Sul-Sel maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Daniel Goleman adalah salah seorang yang mempopulerkan jenis kecerdasan manusia lainnya yang dianggap sebagai faktor penting yang dapat mempengaruhi terhadap hasil kerja seseorang, yakni kecerdasan emosional, yang kemudian kita mengenalnya dengan sebutan emosional Quotient (EQ). Goleman (2008) mengemukakan bahwa kecerdasan emosi merujuk pada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Daniel Goleman mengatakan bahwa koordinasi suasana hati adalah inti hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut memiliki tingkat emosional yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan pergaulan sosial serta lingkungannya. Daniel Goleman menyebutkan bahwa kecerdasan emosi jauh lebih berperan ketimbang IQ dalam menentukan siapa yang akan jadi bintang dalam suatu pekerjaan (Yuli Subandi :2009)

Orang yang mempunyai kecerdasan emosional tinggi akan berupaya menciptakan keseimbangan dalam dirinya, mampu mengusahakan kebahagiaan dari dalam dirinya sendiri dan mampu mengubah sesuatu yang buruk menjadi sesuatu yang positif dan bermanfaat. Olehnya itu seorang pegawai harus mampu untuk mengenali dan memahami emosi dirinya dan mampu untuk mengekspresikan

emosinya dengan tepat untuk mencapai kinerja yang baik. Selain itu seorang pegawai juga harus mampu untuk memahami dan membangun hubungan dengan pegawai lain untuk menciptakan hubungan yang harmonis dengan pegawai lainnya sehingga dapat tercipta kinerja yang baik pula. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sesilia Dwi Rini Waryanti (Skripsi:6) yang menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Olehnya itu seorang pegawai harus memiliki kecerdasan emosional yang baik untuk mencapai kinerja yang baik pula.

Sebagaimana Allah berfirman dalam QS Al-Balad /90:17 sebagai berikut :

ثُمَّ كَانَ مِنَ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ وَتَوَاصَوْا بِالْمَرْحَمَةِ

Terjemahnya:

“Kemudian dia termasuk orang-orang yang beriman dan saling berpesan untuk bersabar dan saling berpesan untuk berkasih sayang”.( Departemen Agama RI, *Al Quran dan terjemahannya*:594)

### 3. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga (H3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa bahwa variabel kecerdasan intelektual memiliki  $t$  hitung sebesar  $7,817 > t$  tabel  $1,98260$  dengan tingkat signifikansi  $0,000$  yang lebih kecil dari  $0,05$ , maka  $H_a$  diterima. Hal ini berarti kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian koefisien regresi variabel kecerdasan intelektual sebesar  $7,817$  bertanda

positif sehingga menunjukkan variabel kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan intelektual dalam suatu instansi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Teori kognisi kontemporer memandang manusia sebagai agen yang secara aktif menerima, menggunakan, memanipulasi dan mengalihkan informasi. Kita secara aktif berpikir, membuat rencana, memecahkan masalah, dan mengambil keputusan. Manusia memproses ilmu dengan cara tertentu melalui struktuf kognitif yang diberi istilah “schema” (Markus dan Zajonc : 1985). Maka dengan demikian dengan adanya kemampuan secara aktif menerima, menggunakan, memanipulasi dan mengalihkan informasi serta secara aktif berpikir, membuat rencana, memecahkan masalah, dan mengambil keputusan merupakan suatu hal mampu untuk mencapai kinerja yang baik.

Sejak lama orang percaya bahwa kecerdasan intelektual merupakan apparatus dari wujud kemampuan yang penting dalam melaksanakan tugas (Wiramiharja : 2013). Menurut (Schultz : 1994) Hal ini dapat dipahami karena dalam bekerja bukan hanya tindakan-tindakan untuk melaksanakan tetapi juga kecerdasan dalam memecahkan masalah. Seorang pekerja yang memiliki IQ yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibanding dengan mereka yang memiliki IQ yang lebih rendah. Hal tersebut Karena mereka yang memiliki IQ yang lebih

tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya lebih baik. Olehnya itu seorang pegawai diharapkan mampu mempelajari masalah yang dihadapi dan mapu untuk mendapatkan solusi sehingga tercapainya kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Risda Rahmasari (Jurnal:18) yang menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja.

Adapun ayat al-Qur'an yang mendukung penelitian ini yaitu QS Adh-Dhariyat /51:21 sebagai berikut :

وَفِي أَنْفُسِكُمْ أَفَلَا تُبْصِرُونَ

Terjemahannya :

“Dan (juga) pada dirimu sendiri. Maka apakah kamu tidak memperhatikan?”

dengan bentuk pertanyaan, Allah SWT memotivasi manusia agar selalu berusaha mengetahui, mengenalidirinya. Begitu penetingnya dan sentralnya pribadi.

Al-Qurthubi menafsirkan ayat tersebut : apakah mereka tidak melihat, dengan penglihatan tafakkur dan tadabbur sehingga mereka dapat mengambil petunjuk bahwa pada diri mereka terjadi peristiwa dan perubahan. Apabila manusia tiadkk berpikir dengan peringatan ini bahwa Allah telah memberikan akal pada dirinya, yang dengan dapat mengatur dan megarahkan segala sesuatu. Berpikir awal mula kejadiannya, diciptakan dari sperma kemudian berubah menjadi segumpal darah, kemudian berubah menjadi segumpal daging. Perubahan dari muda menjadi tua. Perubahan-



perubahan yang terjadi pada dirinya itu tidaklah terjadi dengan sendirinya, tetapi itu semua atas kehendak Allah SWT.

#### **4. Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Intelektual Yang Dimoderasi Oleh Lingkungan Kerja Secara Bersama-Sama Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis keempat (H4) yang diajukan dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual yang dimoderasi oleh lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 39,187 dengan tingkat signifikansi 0,000 jauh di bawah 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel  $X2\_Z$ ,  $Z$ Lingkungan Kerja,  $X1\_Z$ ,  $Z$ Kecerdasan Emosional,  $Z$ Kecerdasan Intelektual secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi kinerja pegawai.

Dengan demikian H4 yang menyatakan diduga kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual yang dimoderasi oleh lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai terbukti dan diterima.

Pencapaian kinerja yang baik ternyata bukan hanya karena faktor kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual saja. Selain kedua faktor tersebut ada faktor lain yang juga memiliki peranan yang sangat penting untuk mendapatkan kinerja yang baik yaitu faktor lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas-tugas yang diembankan (Faris Ramanda Putra, 2013:2). Dari definisi di atas dapat dikatakan bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual yang tinggi serta didukung dengan lingkungan kerja yang baik maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik pula. Maka diharapkan lingkungan kerja pada suatu instansi harus baik dan memadai seperti kelengkapan fasilitas dan juga hubungan antar sesama pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lisda Rahmasari (Jurnal:18) yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fariz Ramanda Putra (Jurnal:7) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Adapun ayat al-Qur'an yang mendukung penelitian ini yaitu QS Ali Imran / 3:159 sebagai berikut :

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۚ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۚ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Terjemahnya :

“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu

telah membulatkan tekad, maka bertaqwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya”.

## **5. Kecerdasan Emosional Yang Dimoderasi Oleh Lingkungna Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis kelima (H5) yang diajukan dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional yang dimoderasi oleh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel moderating  $X1\_Z$  mempunyai  $t$  hitung sebesar  $2,196 > t \text{ table } 1,98326$  dengan tingkat signifikansi  $0,030$  yang lebih kecil dari  $0,05$  maka  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja merupakan variabel moderasi yang memperkuat dan memperlemah hubungan variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

Jadi, H5 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memoderasi kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai terbukti atau diterima.

Menurut Purba (1999:64) berpendapat bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan di bidang emosi yaitu kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimisme dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati. Sementara itu Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan dikantor berupa struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama, ketersediaan sarana kerja dan imbalan. Dari uraian di atas disimpulkan bahwa ketika seseorang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi berupa kesanggupan menghadapi frustrasi,

kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimism dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati dan didukung oleh lingkungan kerja berupa struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama, ketersediaan sarana kerja dan imbalan yang baik maka seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lisnawati yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Widodo yang mengatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kec. Sidorejo Kota Salatiga. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

#### **6. Kecerdasaan Intelektual Yang Dimoderasi Oleh Lingkungna Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis keenam (H6) yang diajukan dalam penelitian ini adalah kecerdasan intelektual yang dimoderasi oleh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel moderating  $X2\_Z$  mempunyai t hitung sebesar  $2,096 > t \text{ table } 1,98326$  dengan tingkat signifikansi  $0,039$  yang lebih kecil dari  $0,05$  maka  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja merupakan variabel moderasi yang memperkuat dan memperlemah hubungan variabel kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai.

Jadi, H6 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memoderasi kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai terbukti atau diterima.

Menurut Sunar (2010:160) kecerdasan intelektual dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk bekerja secara abstrak, baik menggunakan ide-ide, simbol, hubungan logis, maupun konsep-konsep teoritis. Kemampuan untuk mengenali dan belajar serta menggunakan abstraksi tersebut. Sementara itu Menurut Lewa dan Subono (2005:235) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat pekerja merasa betah dan menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kecerdasan intelektual yang tinggi seperti kemampuan untuk bekerja secara abstrak, baik menggunakan ide-ide, simbol, hubungan logis, maupun konsep-konsep teoritis dengan dukungan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat pekerja merasa betah sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai kinerja yang baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh A. Aji Tri Budianto dan Amelia Kartini yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferry Moulana dkk yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### ***A. Kesimpulan***

Penelitian ini memiliki tujuan untuk adanya pengaruh variabel independen yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai dengan adanya interaksi variabel moderasi yaitu lingkungan kerja.

1. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik.
2. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik.
3. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik.

4. Berdasarkan hasil analisis regresi moderasi dengan pendekatan nilai selisih mutlak menunjukkan bahwa interaksi lingkungan kerja, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja merupakan variabel moderating yang memoderasi pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai
5. Berdasarkan hasil analisis regresi moderasi dengan pendekatan nilai selisih mutlak menunjukkan bahwa interaksi lingkungan kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja merupakan variabel moderating yang memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.
6. Berdasarkan hasil analisis regresi moderasi dengan pendekatan nilai selisih mutlak menunjukkan bahwa interaksi lingkungan kerja dan kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja merupakan variabel moderating yang memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan kesimpulan maka saran peneliti :

### **1. Bagi Instansi**

Hasil penelitian ini diketahui bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual serta lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga para pegawai diharapkan mampu untuk terus meningkatkan ketiga factor tersebut untuk memperoleh kinerja yang baik.

### **2. Bagi peneliti selanjutnya**

Disarankan untuk menambahkan variabel lain sehingga peneliti selanjutnya dapat melihat variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat menjelaskan masalah dengan porsi yang lebih besar



## DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. *ESQ POWER*, Jakarta : ARGA, 2003
- Agustian, Ary Ginanjar. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi & Spiritual ESQ*, Jakarta : AGRA, 2011
- Al Quran dan terjemahannya*, Departemen Agama RI
- D.Goleman. *Emotinal Intelligence: Kecerdasan Emosional. Mengapa EI lebih Penting daripada Iq*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2007
- Fahmi, Irham. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabet. 2013
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 19*, Semarang: BP universitas diponegoro, 2011
- Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009
- Hidayanti, Ida Nur. *Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat*, Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 11. No. 04 Nusa Tenggara Barat, 2013
- <http://bdksemarang.kemenag.go.id/kecerdasan-spiritual-dalam-pelaksanaan-tugas-2> diakses pada tanggal 27 Oktober 2017
- [http://www.academia.edu/4750206/pengertian\\_manajemen\\_sumber\\_daya\\_manusia\\_MSDM\\_menurut](http://www.academia.edu/4750206/pengertian_manajemen_sumber_daya_manusia_MSDM_menurut) diakses pada tanggal 27 Oktober 2017
- <https://contohdanfungsi.blogspot.co.id/2015/09/manajemen-sumber-daya-manusia-menurut.html?m=1> diakses pada tanggal 27 November 2017
- <https://tisna2008.wordpress.com/2009/05/26/antara-iq-eq-dansq> diakss padatanggal 12 November 2017
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009
- Mangkunegara, anwar prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Reamaja Rosda Karya, 2001

- Mangkuprawira. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indoneisa : 2007
- Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014
- Moulana, Ferry dkk, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja*, 2017
- Mulyani, Nurullitasari. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi*, UIN Sunan Kalijaga, 2016
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian: Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Prenadamedia Grup, 2012
- Paisal dan Susi Angraini, *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Pada LBPP-LIA Palembang*, (Jurnal ilmiah Orasi Bisnis: Edisi ke IV, 2010)
- Putri, Kadek Sri Eka. *Hubungan Kecerdasan Emosi dan Kesiapan Belajar Dengan Prestasi Belajar Pada Mata Kuliah Askeb Ibu I Mahasiswa Semester II di Akbid Mitra Husada Karanganyar*, Tesis, 2011
- R A Fabiola Meirnayati Trihandini, *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja*
- R.A Fabiola. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelktual, Kecerdasan Emosi, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*, (Skripsi), Universitas Diponegoro, 2005.
- Rivai, H. Veithzal. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011
- Rivai, Veitzhal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja grafindo persada
- Saefullah, Uyoh. *Psikologi Perkembangan dan Pendidikan*, Bandung: pustaka setia, 2012
- Shihab, M.Quraish. *Tafsir Al-Misbah : Pesan, kesan dan keserasian Al-Qur'an*, Cet.II; Jakarta : Lentera Hati, 2004
- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, Jakarta: Kencana, 2015

Sofyan, Diana Khairani, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA*, 2013

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta, 2014

Tri, A. Aji Budianto dan Amelia Kartini, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pkinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta*, 2015

Wibowo. *Manajmen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers. 2014



**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

**ALAUDDIN**

M A K A S S A R

**N**

## Lampiran 1

### Kuesioner Penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIBEL MODERATING

(Studi pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan)

Responden yang terhormat,

Saya atas nama Jumardi mahasiswa fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam jurusan Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, mengharapkan kesediaan Bapak/ Ibu untuk mengisi kuisoioner ini, yang saya butuhkan guna membantu menyelesaikan penelitian saya tentang kuisioner penelitian Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Varibel Moderating ( Studi pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan). Atas waktu yang diluangkan saya ucapkan terima kasih.

##### A. Identitas responden

Nama :  
Umur :  
Junis kelamin : Laki-laki / Perempuan  
Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2 e. S3

##### B. Cara pengisian kuisioner

1. Beri tanda check list (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut pendapat saudara  
Skor 5 = sangat setuju (SS)  
Skor 4 = setuju (S)  
Skor 3 = Kurang setuju (KS)  
Skor 2 = Tidak setuju (TS)  
Skor 1 = Sangat tidak setuju (STS)
2. Setiap pertanyaan hanya memiliki satu jawaban saja
3. Mohon memberikan jawaban yang sebanar-benarnya
4. Mohon kiranya bapak/ ibu setelah selesai mengisi kuisioner ini untuk mengembalikan kepada yang menyerahkan kuisioner.

### 1. *Kecerdasan Emosional*

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pemahaman emosi diri sendiri diperlukan dalam pekerjaan					
2	Saya mempunyai tolak ukur dalam kemampuan mengendalikan emosi diri sendiri					
3	Saya mampu mengelola emosi					
4	Saya butuh mengekspresikan emosi dengan tepat					
5	Saya selalu optimis dalam karir					
6	Atasan saya sangat memberikan dorongan untuk karyawan selalu berprestasi					
7	Peka terhadap perasaan orang lain dapat mendukung kelancaran dalam pekerjaan					
8	Dengan mendengarkan masalah orang lain dapat mendukung kelancaran pekerjaan					
9	Kerjasama selalu terjalin diantara sesama karyawan					
10	Saya dapat berkomunikasi dengan orang lain dengan baik					

### 2. *Kecerdasan Intelektual*

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu berhitung dengan cepat					
2	Saya mampu berhitung dengan akurat					
3	Saya memahami setiap yang didengar					
4	Saya memahami setiap apa yang dibaca					

5	Saya mampu mengidentifikasi gambaran dengan cepat					
6	Saya mampu mengidentifikasi gambaran dengan tepat					
7	Saya mampu mengenali urusan logis dalam masalah					
8	Saya mampu memecahkan masalah dengan bijaksana					
9	Saya mampu mengingat nama karyawan					
10	Saya mampu mengingat pengalaman masalah lalu sebagai pembelajaran untuk seterusnya					

### 3. *Lingkungan Kerja*

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pencahayaannya (penerangan) pada ruangan kerja sudah memadai					
2	Pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik					
3	Suhu udara pada ruangan kerja saya sesuai dengan yang saya inginkan					
4	Air Conditioner (AC) terdapat pada semua ruangan kerja sebagai sarana penjaga kestabilan suhu udara pada ruangan kerja					
5	Selalu tersedia pewangi ruangan sebagai antisipasi bau tidak sedap pada ruangan kerja					
6	Keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman dalam bekerja					
7	Ventilasi udara di dalam ruangan sangat baik					
8	Saya ikut serta menjaga kenyamanan di tempat kerja					
9	Lingkungan kerja di tempat saya sudah cukup nyaman					

10	Lingkungan kerja di tempat saya tidak menghambat saya dalam berkomunikasi dengan karyawan yang lain					
11	Hubungan saya dengan pegawai lain berjalan harmonis.					
12	Fasilitas di ruangan kerja saya seperti alat tulis, meja, kursi, komputer, print dan fasilitas lain sudah memadai					

#### 4. Kinerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu mengerjakan pekerjaan melebihi standar kerja yang telah ditetapkan					
2	Hasil kerja saya memenuhi standar ketentuan yang telah ditetapkan instansi					
3	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan instansi					
4	Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai dengan target unit kerja					
5	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dan memahami tanggung jawab sesuai dengan batas waktu yang ditentukan					
6	Saya selalu hadir di tempat kerja melebihi jam kerja yang diwajibkan dan mengambil waktu istirahat sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
7	Saya selalu menyesuaikan diri dengan pegawai lain demi mewujudkan kepentingan bersama					
8	Saya sering membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan					



## Lampiran 2

## Rekapitulasi Jawaban Responden

[illegible]

33	5	5	4	3	5	4	3	3	4	4	40
34	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	45
35	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
37	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
38	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
39	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
40	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	43
43	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	43
44	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	42
45	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	45
46	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
47	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
48	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
49	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
50	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
51	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	43
54	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	42
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	44
57	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44
58	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
59	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	40
60	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46
61	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	36
62	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40
63	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	41
64	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	39
65	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
66	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
67	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
68	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
70	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
71	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	43

72	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	42
73	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	45
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
75	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	43
76	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	42
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
78	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	44
79	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44
80	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43
81	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	40
82	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46
83	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	36
84	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
85	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
86	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
87	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
89	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	43
90	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	43
91	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	42
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
93	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	44
94	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44
95	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
96	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	43
97	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	40
98	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46
99	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	36
100	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
101	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
102	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
103	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
105	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	43
106	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
107	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
108	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
109	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	43



[illegible]

3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	36
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	36
4	4	3	3	3	3	4	4	2	2	32
4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	36
4	4	3	3	3	3	4	4	2	2	32
4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	36
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
3	3	4	4	4	3	4	5	3	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	3	3	4	4	4	3	5	37
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	4	4	3	4	5	3	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	3	3	4	4	4	3	5	37
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	35
4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	36
4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	43
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	3	3	4	4	4	3	5	37

LINGKUNGAN KERJA												TOTAL
Z.1	Z.2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	57
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	56
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	50
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	53
3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	51
3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	53
4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	50
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	45
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	42
3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	36
4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	41
4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	43
4	3	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	50
4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	48
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	38
4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	48
4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	53
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	55
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56
5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	52
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	57
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	46
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	50
5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	53
3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	51

3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	53
4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	50
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	45
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	51
3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	53
4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	50
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	45
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	47
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	42
3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	36
4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	41
4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	43
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	45
4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	46
4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	43
4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	39
4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	44
5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	52
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	57
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	46
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	41
4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	44
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	41
3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	43
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	58



[illegible]

KINERJA								TOTAL
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
4	5	5	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	4	5	4	38
5	5	5	5	5	4	5	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	4	4	4	5	5	5	34
3	3	4	4	4	5	5	5	33
5	5	4	4	3	4	4	4	33
4	4	3	4	4	4	3	4	30
3	4	3	4	4	4	4	4	30
5	4	4	3	4	4	4	4	32
4	4	3	3	4	3	4	3	28
3	3	3	4	4	2	2	2	23
4	4	4	4	3	3	3	3	28
4	4	3	3	3	3	3	3	26
3	3	4	3	4	4	4	3	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	4	5	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	3	4	4	4	4	30
5	4	3	5	4	4	5	4	34
4	3	4	5	4	4	5	5	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	3	3	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	3	4	4	5	4	4	31
4	4	5	4	3	4	3	4	31
4	4	4	4	4	4	5	4	33
3	4	4	4	4	3	5	4	31
5	4	4	5	4	4	4	4	34
4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	4	4	4	4	3	3	3	29
3	3	3	4	3	4	4	4	28
3	5	3	5	4	4	3	5	32
5	4	4	4	4	5	4	4	34
4	3	4	4	4	5	5	5	34



4	4	4	3	4	5	4	4	32
4	4	4	4	4	3	3	4	30
4	4	3	3	3	3	3	4	27
5	4	3	5	4	4	5	4	34
4	3	4	5	4	4	5	5	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	4	25
3	4	3	4	4	4	4	4	30
3	3	3	3	3	4	3	4	26
4	5	5	5	4	5	4	5	37
5	5	5	4	4	4	4	3	34
4	4	4	4	3	3	3	3	28
4	4	3	3	3	3	3	3	26
5	5	5	5	4	4	5	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	4	5	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	3	4	4	4	4	30
5	4	3	5	4	4	5	4	34
5	4	4	3	4	4	4	4	32
4	4	3	3	4	3	4	3	28
4	4	3	4	4	4	3	3	29
4	4	4	4	3	3	3	3	28
4	4	5	5	5	5	4	4	36
3	3	4	3	4	4	4	3	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	4	5	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	3	4	4	4	4	30
5	4	3	5	4	4	5	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	4	5	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	5	5	4	4	4	35

Lampiran 3

### UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

### KECERDASAN EMOSIONAL Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Kecerdasan Emosional
Pearson Correlation	1	,422**	,367**	,349**	,349**	,085	-,106	,072	-,081	-,043	,365**
X1.1 Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,378	,270	,455	,403	,658	,000
N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Pearson Correlation	,422**	1	,657**	,452**	,693**	,312**	,210	,253**	,174	,367**	,719**
X1.2 Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,001	,028	,008	,070	,000	,000
N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Pearson Correlation	,367**	,657**	1	,498**	,488**	,466**	,227*	,348**	,339**	,327**	,752**
X1.3 Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,018	,000	,000	,001	,000
N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Pearson Correlation	,349**	,452**	,498**	1	,440**	,128	,133	,598**	-,199*	,129	,590**
X1.4 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,185	,168	,000	,038	,180	,000
N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Pearson Correlation	,349**	,693**	,488**	,440**	1	,236*	,204*	,160	,143	,359**	,651**
X1.5 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,014	,034	,097	,138	,000	,000
N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Pearson Correlation	,085	,312**	,466**	,128	,236*	1	,555**	,367**	,521**	,690**	,712**
X1.6 Sig. (2-tailed)	,378	,001	,000	,185	,014		,000	,000	,000	,000	,000
N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Pearson Correlation	-,106	,210*	,227**	,133	,204*	,555**	1	,336**	,554**	,623**	,630**
X1.7 Sig. (2-tailed)	,270	,028	,018	,168	,034	,000		,000	,000	,000	,000
N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Pearson Correlation	,072	,253**	,348**	,598**	,160	,367**	,336**	1	-,091	,357**	,577**
X1.8 Sig. (2-tailed)	,455	,008	,000	,000	,097	,000	,000		,346	,000	,000
N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Pearson Correlation	-,081	,174	,339**	-,199*	,143	,521**	,554**	-,091	1	,424**	,445**
X1.9 Sig. (2-tailed)	,403	,070	,000	,038	,138	,000	,000	,346		,000	,000
N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Pearson Correlation	-,043	,367**	,327**	,129	,359**	,690**	,623**	,357**	,424**	1	,699**
X1.10 Sig. (2-tailed)	,658	,000	,001	,180	,000	,000	,000	,000	,000		,000
N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Kecerdasan Emosional	,365**	,719**	,752**	,590**	,651**	,712**	,630**	,577**	,445**	,699**	1
N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,815	10

Uji Validitas

Kecerdasan Intelektual  
Correlations

Variabel

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Kecerdasan Intelektual
--	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------	------------------------

**Reliability Statistics**

X2.1	Pearson Correlation	1	,644**	,485**	,337**	,388**	,444**	,451**	,381**	,304**	,204*	,650**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,033	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
X2.2	Pearson Correlation	,644**	1	,319**	,512**	,509**	,484**	,502**	,195*	,249**	,143	,642**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,000	,000	,000	,042	,009	,139	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
X2.3	Pearson Correlation	,485**	,319**	1	,617**	,332**	,448**	,561**	,685**	,506**	,379**	,759**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
X2.4	Pearson Correlation	,337**	,512**	,617**	1	,614**	,431**	,506**	,487**	,557**	,346**	,772**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
X2.5	Pearson Correlation	,388**	,509**	,332**	,614**	1	,561**	,605**	,306**	,662**	,403**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
X2.6	Pearson Correlation	,444**	,484**	,448**	,431**	,561**	1	,560**	,116	,482**	,440**	,699**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,230	,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
X2.7	Pearson Correlation	,451**	,502**	,561**	,506**	,605**	,560**	1	,552**	,470**	,424**	,791**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
X2.8	Pearson Correlation	,381**	,195*	,685**	,487**	,306**	,116	,552**	1	,364**	,305**	,622**
	Sig. (2-tailed)	,000	,042	,000	,000	,001	,230	,000		,000	,001	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
X2.9	Pearson Correlation	,304**	,249**	,506**	,557**	,662**	,482**	,470**	,364**	1	,544**	,744**
	Sig. (2-tailed)	,001	,009	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
X2.10	Pearson Correlation	,204*	,143	,379**	,346**	,403**	,440**	,424**	,305**	,544**	1	,599**
	Sig. (2-tailed)	,033	,139	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000		,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Kecerdasan Intelektual	Pearson Correlation	,650**	,642**	,759**	,772**	,764**	,699**	,791**	,622**	,744**	,599**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Variabel  
Intelektual**

## Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	Lingu ngan Kerja
Z.1	Pearson Correlation	1	,677**	,532**	,353**	,371**	,214*	,226*	,095	,213*	,278**	,268**	,236**	,514**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,026	,018	,328	,026	,003	,005	,013	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Z.2	Pearson Correlation	,677**	1	,669**	,473**	,432**	,270**	,299**	,349**	,174	,191*	,288**	,353**	,610**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,005	,002	,000	,071	,047	,002	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Z.3	Pearson Correlation	,532**	,669**	1	,578**	,417**	,526**	,472**	,495**	,364**	,446**	,390**	,474**	,750**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Z.4	Pearson Correlation	,353**	,473**	,578**	1	,614**	,531**	,521**	,407**	,334**	,303**	,431**	,442**	,717**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Z.5	Pearson Correlation	,371**	,432**	,417**	,614**	1	,430**	,702**	,359**	,440**	,445**	,494**	,591**	,762**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Z.6	Pearson Correlation	,214*	,270**	,526**	,531**	,430**	1	,490**	,388**	,345**	,470**	,515**	,471**	,673**
	Sig. (2-tailed)	,026	,005	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Z.7	Pearson Correlation	,226*	,299**	,472**	,521**	,702**	,490**	1	,395**	,441**	,586**	,512**	,544**	,747**
	Sig. (2-tailed)	,018	,002	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Z.8	Pearson Correlation	,095	,349**	,495**	,407**	,359**	,388**	,395**	1	,609**	,460**	,361**	,544**	,649**
	Sig. (2-tailed)	,328	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Z.9	Pearson Correlation	,213*	,174	,364**	,334**	,440**	,345**	,441**	,609**	1	,746**	,469**	,696**	,687**
	Sig. (2-tailed)	,026	,071	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Z.10	Pearson Correlation	,278**	,191*	,446**	,303**	,445**	,470**	,586**	,460**	,746**	1	,693**	,733**	,750**
	Sig. (2-tailed)	,003	,047	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Z.11	Pearson Correlation	,268**	,288**	,390**	,431**	,494**	,515**	,512**	,361**	,469**	,693**	1	,740**	,736**
	Sig. (2-tailed)	,005	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Z.12	Pearson Correlation	,236**	,353**	,474**	,442**	,591**	,471**	,544**	,544**	,696**	,733**	,740**	1	,814**
	Sig. (2-tailed)	,013	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000			,000

N		109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Ling	Pearson Correlation	,514**	,610**	,750**	,717**	,762**	,673**	,747**	,649**	,687**	,750**	,736**	,814**	1
kun	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
g														
an														
Kerj	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
a														

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Intelektual

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	12

### Uji Validitas Variabel Kinerja

#### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Kinerja Pegawai
Y.1	Pearson Correlation	1	,616**	,357**	,380**	,272**	,319**	,369**	,238*	,632**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,004	,001	,000	,013	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Y.2	Pearson Correlation	,616**	1	,392**	,371**	,247**	,259**	,173	,223*	,569**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,010	,007	,072	,020	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Y.3	Pearson Correlation	,357**	,392**	1	,429**	,393**	,454**	,412**	,425**	,692**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Y.4	Pearson Correlation	,380**	,371**	,429**	1	,460**	,325**	,415**	,447**	,691**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,001	,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Y.5	Pearson Correlation	,272**	,247**	,393**	,460**	1	,529**	,512**	,359**	,665**
	Sig. (2-tailed)	,004	,010	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Y.6	Pearson Correlation	,319**	,259**	,454**	,325**	,529**	1	,633**	,720**	,773**
	Sig. (2-tailed)	,001	,007	,000	,001	,000		,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Y.7	Pearson Correlation	,369**	,173	,412**	,415**	,512**	,633**	1	,701**	,773**
	Sig. (2-tailed)	,000	,072	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Y.8	Pearson Correlation	,238*	,223*	,425**	,447**	,359**	,720**	,701**	1	,756**
	Sig. (2-tailed)	,013	,020	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,632**	,569**	,692**	,691**	,665**	,773**	,773**	,756**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,848	8



Lampiran 4

UJI ASUMSI KLASIK

Regression

Model Summary<sup>b</sup>

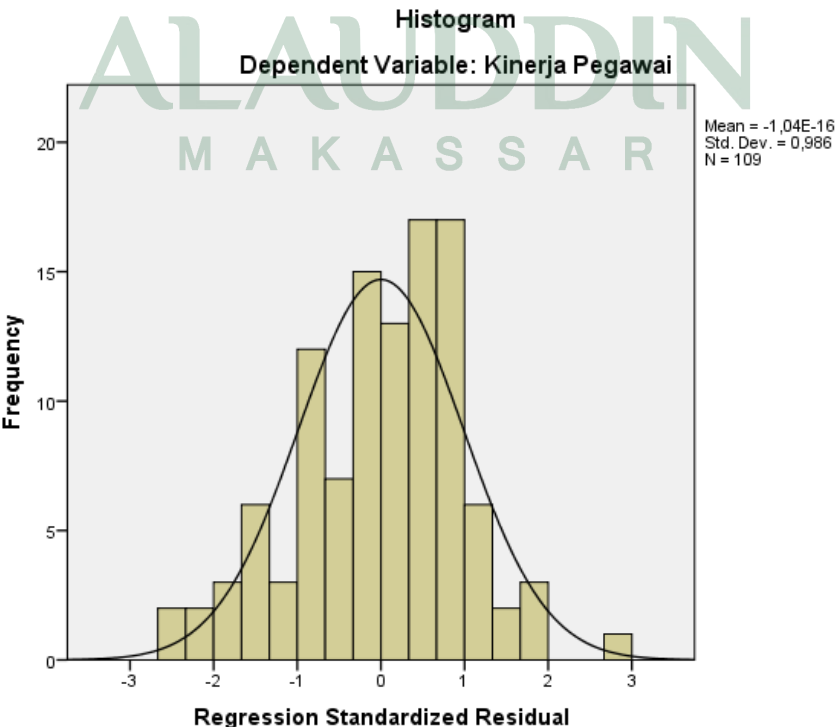
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,783 <sup>a</sup>	,613	,602	2,36480	1,724

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual
- b. Dependent Variable: Kerja Pegawai

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kecerdasan Emosional	,768	1,303
	Kecerdasan Intelektual	,679	1,473
	Lingkungan Kerja	,811	1,234

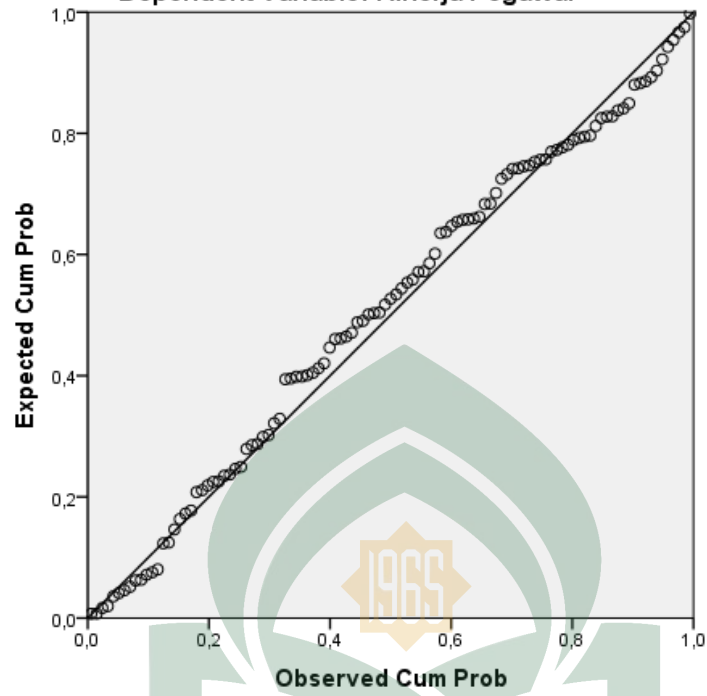
- a. Dependent Variable: Kerja Pegawai



Charts

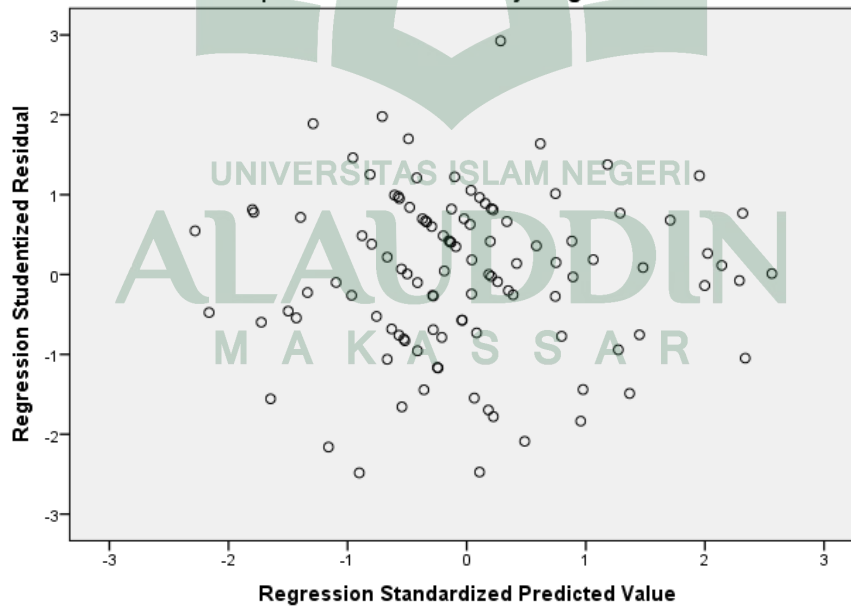
### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



### Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



## NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,33172007
	Absolute	,071
Most Extreme Differences	Positive	,046
	Negative	-,071
Kolmogorov-Smirnov Z		,746
Asymp. Sig. (2-tailed)		,633

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## UJI GLEJSER

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,583	1,847		2,482	,015
1 Kecerdasan Emosional	-,035	,043	-,089	-,820	,414
Kecerdasan Intelektual	,035	,039	,105	,908	,366
Lingkungan Kerja	-,053	,027	-,207	-1,952	,054

a. Dependent Variable: AbsRes

## REGRESI BERGANDA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,723 <sup>a</sup>	,523	,514	2,61470

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	794,286	2	397,143	58,090	,000 <sup>b</sup>
	Residual	724,687	106	6,837		
	Total	1518,972	108			

a. Dependent Variable: Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,025	3,232		,317	,752
1 Kecerdasan Emosional	,224	,080	,215	2,815	,006
Kecerdasan Intelektual	,527	,067	,596	7,817	,000

a. Dependent Variable: Kerja Pegawai

## REGRESI MODERATING

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,810 <sup>a</sup>	,655	,639	2,25418

a. Predictors: (Constant), X2\_Z, Zscore: Lingkungan Kerja, X1\_Z, Zscore: Kecerdasan Emosional, Zscore: Kecerdasan Intelektual

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	995,597	5	199,119	39,187	,000 <sup>b</sup>
Residual	523,376	103	5,081		
Total	1518,972	108			

a. Dependent Variable: Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), X2\_Z, Zscore: Lingkungan Kerja, X1\_Z, Zscore: Kecerdasan Emosional, Zscore: Kecerdasan Intelektual

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30,191	,416		72,622	,000
1 Zscore: Kecerdasan Emosional	,568	,251	,151	2,259	,026
Zscore: Kecerdasan Intelektual	1,596	,267	,426	5,975	,000
Zscore: Lingkungan Kerja	1,338	,243	,357	5,501	,000
X1_Z	,685	,312	,134	2,196	,030
X2_Z	,735	,351	,132	2,096	,039

a. Dependent Variable: Kerja Pegawai

Nomor *7590* EB.LPP.00.9/2017

Lamp

Perihal *Permohonan Izin Penelitian*

Samata, *20* Desember 2017

Kepada,

Yth. Kepala UPT P2T BKPMMD

Di -

Tempat

Assalamu Alaikum Wr Wb

Dengan hormat disampaikan bahwa Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang tersebut namanya dibawah ini:

Nama : **Jumardi**  
NIM : 10600113113  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Manajemen  
Semester : IX (Sembilan)  
Alamat : Jl. Pabentengan No. 34

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Adapun judul skripsinya "**Pengaruh kecerdasan emosial kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kinerja sebagai variabel moderating (studi pada Kantor Inspektorat provinsi sulawesi selatan)**"

Dengan Dosen pembimbing:  
1. Dr. Syaharuddin, SE. M.Si  
2. Ismawati, SE., M.Si.

Untuk maksud tersebut kami mengharapkan kiranya kepada mahasiswa yang bersangkutan dapat diberi izin melakukan penelitian di Kantor Inspektorat Provinsi Sul-Sel Kota Makassar.  
Demikian harapan kami dan Terima Kasih.

Wassalam

Dekan,



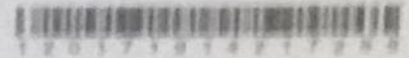
Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.

NIP. 19581022 198703 1 002

Tembusan :

1. Rektor UIN Alauddin Makassar di Samata Gowa
2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Arsip





PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
**BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN**

Nomor : 17091/S.01P/P2T/12/2017  
Lampiran :  
Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada Yth.  
Kepala Kantor Inspektorat Prov. Sulsel

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar Nomor  
7590/EB.II/PP.00.9/2017 tanggal 20 Desember 2017 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : JUMARDI  
Nomor Pokok : 10600113113  
Program Studi : Manajemen  
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)  
Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 36 Samata Sungguminasa

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

**" PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA  
PEGAIWAI DENGAN LINGKUNGAN KINERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI PADA KANTOR  
INSPEKTORAT PROVINSI SULAWESI SELATAN) "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 20 Januari s/d 20 Maret 2018

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada tanggal : 27 Desember 2017

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN  
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU  
PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN  
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

A. M. YAMIN, SE., MS.  
Pangkat : Pembina Utama Madya  
Nip : 19610513 199002 1 002

Tembusan Yth:

1. Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar di Makassar
2. Bertinggal

SIMAP PTSP 27-12-2017





**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**INSPEKTORAT DAERAH**

Jl. Andi Pangerang Pettarani No.100 Telp. (0411) - 453137 Makassar, Kode Pos 90222

Makassar, 28 Februari 2018

Nomor : 800/ 1264 /A.3/Itprov  
Lampiran : --  
Perihal : Persetujuan Izin Penelitian  
**a.n. Jumardi**  
**No.Pokok. 10600113113**

Kepada,  
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam UIN Alauddin  
di - **Makassar**

Memperhatikan Surat Nomor: 1709/S.01P/P2T/12/2017 tanggal 27 Desember 2017 Perihal Izin Penelitian, maka dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya dapat memberikan kesempatan kepada :

Nama : **Jumardi**  
Nomor Pokok : 10600113113  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : "Pengaruh Kecerdasan Emosional Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pengawal Dengan Lingkungan Kinerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan)"

Perguruan Tinggi : UIN Alauddin Makassar

untuk mengadakan penelitian pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan tetap memperhatikan ketentuan yang berlaku, yaitu :

1. Penelitian dinyatakan berlangsung bila dalam proses pengambilan data :
  - a. Melapor pada saat melakukan pengambilan data
  - b. Melapor pada saat selesai
2. Penelitian dinyatakan tidak berlangsung bila tidak melakukan point (1).

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



**H. LUTFI NATSIR, SH**  
Pangkat : Pembina Utama Muda  
NIP. 19660123 199309 1 001

**Tembusan :**

1. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP Prov. SulSel di Makassar;
2. Yang bersangkutan di tempat;
3. Pertinggal.



## RIWAYAT HIDUP



Jumardi lahir di desa Kaluppang Kec. Maiwa Kab. Enrekang pada tanggal 02 Desember 1994. Merupakan anak bungsu dari delapan bersaudara. Lahir dari keluarga yang sangat sederhana dari pasangan Abd. Malik dan Tiha.

Ia memulai pendidikan di SDN 31 Kaluppang pada tahun 2001 dan tamat pada tahun 2007, kemudian melanjutkan pendidikan di MTs. Guppi Kaluppang ditahun yang sama dan selsai tahun 2010. Setelah itu kemudian melanjutkan pendidikan ke tingkat madrsah aliyah tepatnya di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Parepare pada tahun 2010 dan tamat pada tahun 2013. Setelah itu melanjutkan pendidikan di bangku perkuliahan di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Ia mengambil jurusan Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R